КП
20
В 55
Вишневецкий
Азбука со-
ветского...
М., 1926.

351.83 (47)

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

КП
20
В 55

АЗБУКА СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

ПОД РЕДАКЦИЕЙ
проф. И. С. ВОЙТИНСКОГО

Составили: А. И. ВИШНЕВЕЦКИЙ, С. Л. РАБИНОВИЧ-ЗАХАРИН и Д. Н. ХЛЕБНИКОВ

И/13

3-ье ИЗДАНИЕ

БИБЛИОТЕКА
ИКТИ
КРАСНОЙ ПРОФЕССУ
Инв № 58706

Издательство МГСПС
«ТРУД и КНИГА»
МОСКВА—1926

Отпечатано в Тверской Гостипографии им. Карла Маркса Мосгублит № 28530.
Тираж 10.000.

„Я думаю, что это—громадное завоевание советской республики, если мы в такое время, когда все страны ополчаются на рабочий класс, выступаем с кодексом, который **прочно устанавливает основы рабочего законодательства**, как, например, 8-часовой рабочий день“.

ЛЕНИН.

ПРЕДИСЛОВИЕ К 3-МУ ИЗДАНИЮ.

Настоящая „Азбука Советского Трудового Права“ преследует цели широкой популяризации. Составители полагали, что этим целям больше всего соответствует изложение в форме вопросов и ответов.

В книге использован не только действующий Кодекс Законов о Труде, но также и основной материал из постановлений, дополняющих этот Кодекс.

Порядок изложения приурочен к главам Кодекса. В виду внутренней связи между разными отделами советского трудового права пришлось некоторые вопросы затрагивать повторно. Это делалось с полной преднамеренностью, чтобы обеспечить известную полноту и цельность в изложении каждой отдельной главы.

Работа между составителями распределилась следующим образом:

С. Л. Рабинович-Захарин: главы II—IX.

Д. Н. Хлебников: главы X—XVI и Общая Часть (глава I).

А. И. Вишневецкий: глава XVII.

3-ье издание заново просмотрено. В него внесены необходимые изменения и дополнения по новому материалу. Внесен также ряд изменений, улучшающих формулировки, расположение вопросов и т. д.

Наиболее важные постановления, опубликованные за время печатания книжки, помещены в ПРИЛОЖЕНИИ, на которое в тексте сделаны соответствующие ссылки.

И. Войтинский.

1 мая 1926 г.

Принятые в книжке сокращения.

Инстр.	—значит:	Инструкция.
Код. 47—	„	Кодекс Законов о Труде, статья 47.
Пост. —	„	Постановление.
Прим. —	„	Примечание.
Цирк. —	„	Циркуляр.

ГЛАВА I.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1. Что такое Кодекс Законов о Труде?

— Кодексом называется систематический сборник законов. Действующий в настоящее время трудовой Кодекс, содержащий *основные законы о труде*, издан Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом и вступил в силу с 15 ноября 1922 г.

В этом сборнике говорится: о порядке найма рабочих и служащих,—о трудовой повинности,—о трудовых договорах, которые заключаются при поступлении на работу,—о коллективных договорах,—о заработной плате,—о нормах выработки,—о рабочем времени,—об ученичестве,—о труде женщин и несовершеннолетних,—об охране труда,—о профсоюзах,—о порядке разрешения трудовых конфликтов и рассмотрения дел по нарушению законов о труде,—о социальном страховании.

Впредь до издания Кодекса Основных Законов о Труде СССР, Кодекс Законов о Труде 1922 г. действует не только в РСФСР, но и в других союзных республиках (Украине, Белоруссии, Закавказской Федерации советских республик, Туркменистане и Узбекистане, за исключением той части Узбекистана, где действует Кодекс бывшей Бухарской Народной Республики.)

2. Для чего издан Кодекс Законов о Труде?

— Основные законодательные постановления по всем этим вопросам собраны в Кодексе для того:

1) чтобы трудящимся было легче узнать из одной книжки о всех своих основных правах и обязанностях при работе по найму,

2) чтобы все дополнительные законы и постановления, издаваемые центральными органами СССР и Наркомтрудом СССР, а также центральными органами отдельных союзных республик и наркомтрудами союзных республик, были сог-

ласованы с основными началами советского трудового законодательства, направленного на всемерную защиту прав и интересов трудящихся, работающих по найму.

3. На каких работах обязательно применение Кодекса Законов о Труде и дополняющих его законов?

— Постановления Кодекса применяются *во всех случаях работы по найму* и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств—государственных, общественных и частных, а также для всех лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение (Код. 1).

4. Применяется ли Кодекс Законов о Труде при работе в порядке трудовой повинности?

— *Работа в порядке трудовой повинности не есть работа по найму.* Трудовая повинность применяется только в исключительных случаях в соответствии с особыми постановлениями Совнаркома. В случаях применения трудовой повинности Совнаркому, СТО и Наркомтруду предоставлено распространять действие тех или иных статей Кодекса и на работы по трудовой повинности (Код. 2). (См. главу III).

5. Применяется ли Кодекс Законов о Труде в предприятиях и учреждениях военного ведомства?

— *Все лица, состоящие на службе* в частях, управлениях, учреждениях и предприятиях *Рабоче-Крестьянской Красной Армии и Флота, разделяются на:*

а) военнослужащих и

б) вольнонаемных служащих.

а) Военнослужащими считаются все, состоящие на действительной военной службе и занимающие должности, для исправления которых требуется обязательная военная подготовка.

На военнослужащих Кодекс не распространяется (Код. 3). Условия их работы определяются особыми уставами и положениями.

б) Вольнонаемными служащими считаются лица, привлекаемые на службу в части, управления, учреждения и предприятия военного ведомства в порядке вольного найма. К числу вольнонаемных служащих относятся рабочие производственных предприятий военного ведомства; лица, состоящие на службе в военном ведомстве, не занимая в нем штатных должностей, а также все лица, занимающие технические (обслуживающие) должности, не требующие военной подготовки (например, переписчики, курьеры и т. д.). В приложении к приказу Реввоенсовета СССР от 2/X—1924 г. № 1244 дан исчерпывающий список должностей, которые могут быть замещены вольнонаемными служащими.

Вольнонаемные служащие не состоят на действительной военной службе, и на них распространяется Кодекс Законов о Труде, однако, с теми ограничениями, какие требуются особыми условиями военной службы. Эти ограничения устанавливаются Реввоенсоветом СССР по соглашению с Наркомтрудом СССР.

Некоторые группы работников других ведомств, на основании особых законов, приравнены к военнослужащим, состоящим на действительной военной службе. На таких милитаризованных работников Кодекс в целом не распространяется, а их работа регулируется особыми правилами и положениями. К числу таких работников относятся, например, сотрудники Об'единенного Государственного Политического Управления (ОГПУ), некоторые сотрудники мест заключения и др.

6. Применяется ли Кодекс Законов о Труде в случаях работы родственников владельца частного предприятия?

— *Работа родственников* также *является работой по найму,* и поэтому в отношении их *наниматель обязан соблюдать все требования Кодекса.*

Работа без заключения трудового договора, при которой владелец предприятия не несет обязанностей нанимателя, допускается для следующих близких родственников: отец, мать, сын, дочь, родные братья и сестры, а также для мужа и жены владельца предприятия. Однако, владелец предприятия обязан по требованию указанных сейчас лиц заключить с ними трудовые договоры, при чем в этом случае на них распространяется действие Кодекса (Пост. НКТ от 19/II—1923 г.).

7. Какие работники называются квартирниками?

— Рабочими-квартирниками считаются *лица,* которые:

1) выполняют работу у себя на дому, а не в помещении нанимателя,

2) работают исключительно своим личным трудом без применения наемного труда и, в частности, труда учеников,

3) работают из материалов заказчика,

4) и притом *работают на постоянного нанимателя.* Если кто-нибудь делает заказ квартиранику для своих собственных нужд или для своей семьи, то он еще не становится нанимателем квартирника.

8. Распространяется ли Кодекс и дополняющие его законы о труде на квартирников?

— Да, распространяются с некоторыми изменениями. Так, например, в случае временной утраты трудоспособ-

ности квартирник может быть уволен через две недели с момента утраты трудоспособности, в то время как для обыкновенных рабочих и служащих соответствующий срок два месяца.

Но на квартирников распространяется коллективный договор, который заключен раздающим работу нанимателем в отношении рабочих и служащих, работающих в самом предприятии. Квартирникам должна быть выдана расчетная книжка особого образца. Им должен быть предоставлен законный очередной отпуск. Хотя их время и не учитывается, но работа им должна даваться на дом не свыше нормы, расчитанной на 8-часовой рабочий день. Время, затраченное квартирником в помещении нанимателя на получение и сдачу работы, считается рабочим временем.

При прекращении нанимателем раздачи работы на дом, вследствие организации им своей мастерской или расширения уже существующей, квартирник, работавший на такого нанимателя, принимается на работы в мастерскую в первую очередь (Код. 1 с примеч.—Пост. СНК РСФСР от 2/VII—1923 г.).

9. Распространяется ли Кодекс Законов о Труде и дополняющее его законодательство на членов артелей ответственного труда?

— Артели ответственного труда выполняют два разных вида деятельности:

а) Артель может принимать на себя в целом исполнение работ и поручений, связанных с приемом, хранением, выдачей, транспортированием и охраной товаров, денежных сумм, ценностей и др. имущества—(в порядке договоров подряда и поручения, связанных с гарантией за целость имущества).

б) Члены артели ответственного труда, с согласия артели, принимают на себя исполнение конторских и сторожевых служб и должностей в учреждениях и предприятиях (в порядке трудового договора) в то время как артель гарантирует целость и сохранность имущества, вверенного члену артели.

В этих последних случаях (б), когда член артели непосредственно поступает на работу или службу в учреждение или предприятие, на него распространяется полностью Кодекс Законов о Труде и дополняющее его законодательство, за теми исключениями, которые вызываются подчинением члена артели уставу артели и распоряжениям выборных органов артели. В частности, отозвание со службы члена артели может производиться правлением артели по своему усмотрению или по заявлению нанимателя. Но во всяком случае, если РКК или уполномоченным артели не установлена непригодность увольняемого артельщика (или

систематическое неисполнение им своих обязанностей), то наниматель обязан выплатить увольняемому выходное пособие.

На практике, в соответствии с уставами артелей ответственного труда, трудовой договор с нанимателем от имени члена артели заключает непосредственно правление артели, которое таким образом и договаривается о размере заработной платы и других условиях труда.

Коллективный договор, действующий в предприятии или учреждении, как правило, распространяется и на членов артелей ответственного труда (Код. 16). Однако практика допускает отступления от норм коллективного договора в порядке тех индивидуальных трудовых договоров, по которым работают члены артели.

(Пост. СНК от 25/XI—1921 г. „О товариществах (артелях) ответственного труда“).

10. Распространяется ли Кодекс Законов о Труде на работников, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работу по личному обслуживанию нанимателя и его семьи?

— Кодекс Законов о Труде распространяется на эту группу работников *с некоторыми из'ятиями*, указанными в постановлении ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г. об условиях труда домашних работников. Эти из'ятия касаются найма малолетних (см. ниже гл. XIII, вопрос 3), рабочего времени и дней отдыха (см. ниже гл. X, вопросы 24 и 64, и гл. XI, вопрос 27), формы и порядка выдачи расчетных книжек (см. ниже гл. V, вопросы 22 и 24), порядка расторжения трудового договора (см. ниже гл. V, вопрос 75) и некоторых других вопросов.

11. Распространяется ли Кодекс Законов о Труде на безработных, занятых в предприятиях и коллективах безработных, организуемых комитетами бирж труда?

— В целях оказания трудовой помощи безработным, зарегистрированным на биржах труда, комитетам бирж труда, по соглашению с соответствующими профсоюзами, предоставлено право организовывать производственные и торговые предприятия, а также трудовые коллективы из безработных.

Пределы распространения на безработных, работающих в этих предприятиях и коллективах, Кодекса Законов о Труде определяются постановлениями Наркомтруда СССР и Наркомтрудов союзных республик (Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 22/XII—1924 г. „О предприятиях и коллективах, организуемых комитетами бирж труда для оказания трудовой помощи безработным“).

(Подробнее о предприятиях и коллективах из безработных см. ниже гл. II, вопросы 21—24).

12. Какими особыми правилами определяются условия труда на работах по сплаву леса?

— В виду особенностей сплавных работ, необходимости их производства в зависимости от уровня речной воды и выполнения их преимущественно местным крестьянским населением, большей частью на артельных началах, *условия труда на этих работах определяются* не Кодексом Законов о Труде, *а специальным постановлением Наркомтруда РСФСР* (действие которого распространено и на остальные союзные республики) от 12 апреля 1923 г. № 144/733 „Об условиях труда на сплавных работах“.

Это специальное постановление, сокращая гарантии для работников, сводится к следующим основным положениям:

1. Оплата труда, а также и все прочие условия труда определяются соглашением сторон, при чем условия найма должны быть оформлены в письменном договоре. К договору с артелью должен быть приложен поименный список членов артели. В устной форме договора могут заключаться лишь на срок не более 7 дней.

2. Размер заработной платы не может быть ниже госминимума (о госминимуме см. гл. VIII, вопросы 3—7).

3. К работе на молевом сплаве (россыпью) не допускаются *малолетние до 16 лет, а также беременные и кормящие грудью женщины.*

К работам по сплачиванью бревен,—установке и разборке запней,—по хватке плотов (торможение), и к работам в воде по с'емке плотов не допускаются *несовершеннолетние* (лица моложе 18 лет) и *женщины.*

4. Рабочее время может быть установлено в договоре или остаться ненормированным.

Это специальное законодательство применяется только к сплавным работам в собственном смысле. В отношении же береговых работ, хотя бы они производились и сезонными работниками, применяются правила и нормы Кодекса Законов о Труде и дополняющего его законодательства. Для береговых работников предельное количество сверхурочных работ в течение сезона не должно превышать 300 часов на каждого работника (см. ниже гл. X, вопрос 50).

13. Какими особыми правилами определяются условия труда на лесозаготовках?

— К сдельным работам по заготовке леса, оплачиваемым с заготовленной или вывезенной единицы (куб. саж. и т. п.), если эти работы выполняются:

а) крестьянским населением на артельных началах или в групповом порядке, либо

б) отдельными крестьянами, использующими при выполнении соответствующей работы принадлежащий им рабочий скот,—

Кодекс Законов о Труде не применяется, а *работы эти регулируются исключительно постановлением Наркомтруда СССР* от 12 января 1924 г. № 24/310 „Об условиях труда на лесозаготовках“.

К рабочим же, основным источником существования которых является работа по найму, выполняющим работы по лесозаготовкам в порядке коллективных и трудовых договоров, применяются полностью нормы Кодекса Законов о Труде.

Постановлением НКТ СССР от 12 января 1924 г. установлены, между прочим, следующие правила:

1. Условия труда на лесозаготовках, а именно, срок, размеры и порядок выплаты вознаграждения (не ниже госминимума), порядок сдачи и приемки выполненного задания и т. д., определяются соглашением сторон, при чем трудовой договор с отдельным работником или артелью должен быть заключен непременно в письменной форме. К договору с артелью должен быть приложен поименный список членов артели. Устные договора допускаются лишь для кратковременных работ сроком не более 7 дней.

2. Лица моложе 16 лет не допускаются к валке, рубке, пилке и переноске леса.

3. В постановлении от 12/I—1924 г., кроме того, предусмотрен ряд обязательных для администрации мероприятий по охране труда.

14. Какие особые правила установлены в отношении подсобного наемного труда в крестьянском хозяйстве?

—Применение подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах происходит не на основании Кодекса, а на основании особых правил, изложенных в постановлении Совнаркома СССР от 18 апреля 1925 г. и одобренных III С‘ездом Советов СССР 16 мая 1925 г.

Эти правила (и дополняющие их постановления) действуют лишь в отношении тех крестьянских хозяйств, которые пользуются наемным трудом, только как подсобным к труду членов двора. К крестьянским же хозяйствам промышленного типа, т.-е. таким, которые ведутся в основном с помощью наемного труда, применяются постановления об условиях труда в советских хозяйствах (т.-е., как правило, применяется Кодекс Законов о Труде).

Действие правил от 18 апреля 1925 г. распространяется и на случаи применения подсобного наемного труда на арендованной крестьянским хозяйством земле.

В этих правилах и инструкции по применению их от 24 июля 1925 г. содержатся, между прочим, следующие особенности:

а) Трудовой договор с батраком или батрачкой должен быть заключен на определенный срок в письменной форме и зарегистрирован в сельском совете (см. ниже— гл. V, вопрос 13).

б) К работе по найму в крестьянских хозяйствах допускаются без особых разрешений подростки от 14 лет, а для выполнения особо легких работ могут допускаться и подростки от 12 лет (см. ниже—гл. XIII, вопросы 1 и 2).

в) Допускается по соглашению сторон, в зависимости от характера работ в отдельные сельско-хозяйственные периоды, удлинение рабочего дня свыше 8 часов (см. ниже— гл. X, вопрос 5).

г) Наниматель может по уважительным причинам уволить батрака или батрачку до истечения срока соглашения с обязательным предупреждением за две недели, между тем как по общему порядку увольнение может последовать лишь на основаниях, изложенных в законе (см. гл. V, вопрос 74).

д) Трудовые конфликты между батраком и нанимателем рассматриваются не в примирительно-третейских органах при органах НКТ, а в особых примирительных комиссиях, образуемых при волостных (районных) исполнительных комитетах. Вопросы в этих комиссиях решаются исключительно соглашением сторон (см. гл. XVI, вопросы 48—53).

е) Наниматель обязан вносить страховые взносы только в том случае, если он пользуется одновременно в течение года трудом 3 или более батраков. В случае же применения труда менее, чем 3 батраков, или же при применении труда 3 и более батраков одновременно, но в течение менее годичного срока страхование не обязательно. Однако, если наниматель не уплачивает страховых взносов, для него возникают некоторые дополнительные обязанности в отношении занятых у него работников, а именно: выплата заработной платы батраку во время болезни в течение определенных сроков и выплата вознаграждения в случае увечья или смерти от увечья в связи с работой по найму.

Если же наниматель уплачивает страховые взносы за своих батраков согласно требования закона или добровольно, то он освобождается от этих обязанностей, и соответствующие выплаты производятся страховой кассой.

ж) В случае тяжелого заболевания или при несчастном случае с нанявшимся, а равно в случае родов батрачки, наниматель обязан либо доставить нанявшегося к врачу, в больницу или на медицинский пункт, либо привезти к больному медицинского работника.

(«Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах», утв. СНК СССР 18/IV—1925 г.—Инстр. к «Временным правилам об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах», утв. СНК РСФСР 24/VII—1925 г.).

15. Может ли наниматель путем соглашения с работником уменьшить свои обязательства, которые на него наложены Кодексом Законов о Труде, и тем самым ухудшить положение нанявшегося работника?

— Нет, все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда, сравнительно с постановлениями Кодекса, недействительны (Код. 4).

ГЛАВА II.

ПОРЯДОК НАЙМА РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Наем через биржи труда и помимо их.

Б. Прием на работу лиц, уволенных из Красной Армии и Флота.

В. Направление на работу студентов-практикантов и лиц, оканчивающих высшие учебные заведения.

Г. Государственная помощь безработным.

А. Наем через биржи труда и помимо их.

1. Действуют ли в настоящее время статьи 5—10 Кодекса Законов о Труде, согласно которым наем на работу должен совершаться обязательно через биржи труда?

— *Нет, порядок обязательного найма* через биржи труда *отменен* постановлением ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 г. и пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 4 мая 1925 г. о порядке найма рабочей силы. Этими постановлениями введен действующий в настоящее время порядок *добровольности* трудового посредничества *).

---

*) Приводим здесь текст постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 4 мая 1925 г., утвержденного II Сессией ВЦИК XII созыва, о порядке найма рабочей силы:

„1. Порядок обязательного найма и предоставления рабочей силы через органы Народного Комиссариата Труда — биржи труда, установленный ст.ст. 5—10 Кодекса Законов о Труде, отменяется.

2. Наем рабочей силы всеми предприятиями, учреждениями, хозяйствами (государственными, общественными и частными) и отдельными нанимателями, а равно и поступление на работу может производиться как через биржи труда, так и помимо их.

3. В целях учета устанавливается обязательное представление нанимателями статистических сведений о принятой на работу рабочей силе. Порядок и срок сообщения означенных сведений устанавливается Народным Комиссариатом Труда РСФСР.

4. Посредничество по найму рабочей силы и по приисканию работы осуществляется исключительно органами Народного Комиссариата Труда РСФСР.

5. Народному Комиссариату Труда РСФСР поручается реорганизовать биржи труда применительно к порядку найма рабочей силы, установленному настоящим постановлением.

Порядок организации и деятельности бирж труда устанавливается положениями, постановлениями и инструкциями Народного Комиссариата Труда РСФСР“.

2. Как совершается наем рабочей силы?

— Приглашение на работу и поступление на нее совершается *или непосредственно*, когда наниматель сам подыскивает себе рабочего или служащего, *или при помощи посреднических органов Наркомтруда*, когда наниматель обращается на биржу труда с просьбой рекомендовать ему работника.

3. Кому принадлежит право посредничать в деле найма рабочей силы?

— Посредничество по найму составляет *исключительное право органов Народного Коммиссариата Труда* (бирж труда).

4. Вправе ли открывать посреднические бюро и конторы другие лица и организации, кроме органов Народного Комиссариата Труда?

— *Нет*, никакие другие организации, государственные, общественные или частные, ни отдельные лица не имеют права учреждать посреднические бюро и конторы и заниматься посредничеством по найму в виде промысла.

5. Чем являются биржи труда в настоящее время?

— Биржа труда есть такое учреждение, в которое обращаются *добровольно*, с одной стороны, лица, ищущие труда, а с другой, лица и организации, нуждающиеся в рабочей силе. Биржа труда ведет учет спроса и предложения труда, распределяет обращающихся к ней безработных по профессиям, квалификации, сама выясняет, где нуждаются в рабочей силе и где можно найти работников, требуемых в данный момент, словом *содействует* нанимателю в *подыскании рабочей силы*, а ищущим труда—*в приискании работы*.

6. Как организованы и кем управляются биржи труда?

— Биржи труда организуются отделами труда. Непосредственное управление делами биржи труда возлагается на ее заведующего. Для общего же руководства ее деятельностью создается *комитет*, в который входят представители профессиональных союзов и хозяйственных органов. Председателем комитета является заведующий биржей труда.

В составе биржи труда могут быть организованы специальные *секции* (отделения), например, секция металлистов, текстильщиков, советских и торговых служащих и т. д., смотря по тому, какие профессии преобладают среди работников данной местности, и в каких работниках нуждается местная промышленность (Положение о биржах труда, утвержденное НКТ СССР 13 февраля 1925 г.).

При биржах труда организованы особые секции по найму подростков, имеющие целью предоставление работы подросткам, размещение их в производстве и направление в профессионально-технические школы (см. главу XIII, вопросы 5—6).

7. Обязан ли наниматель извещать биржу труда каждый раз, когда он нанимает рабочего и служащего?

— *Нет, не обязан.* Так называемая последующая регистрация, существовавшая до реформы биржи труда, теперь отменена.

В целах статистического учета установлено, что определенные категории учреждений и предприятий, указанные в особом списке, обязаны каждый месяц представлять в местные статистические отделы сведения о числе рабочих и служащих, принятых через биржу труда и помимо нее. (Циркуляр НКТ СССР от 23 марта 1925 г. „о представлении статистических сводок о рабочих и служащих, принятых на работу“).

8. Каковы обязанности нанимателя при приглашении работника на работу?

— Приглашает ли наниматель работника на работу непосредственно, или обращается в посредническое бюро, он обязан *точно указать,* какие *требования* он пред'являет к приглашаемому, и какие *условия* он может ему предоставить.

9. Какова роль профсоюзов в деле найма рабочей силы?

— Профсоюзы должны добиваться, чтобы в первую очередь на работу принимались безработные из числа членов союза, при том, конечно, условии, если нуждающиеся в работе члены союза по своей квалификации (подготовке, выучке) не хуже других, неорганизованных безработных. Профсоюзы и их низовые органы, месткомы, должны бороться с явлениями кумовства и протекционизма (покровительства), при которых работу получают по знакомству и благодаря родственным связям.

В этих целях профсоюзы в коллективных договорах оговаривают преимущественное право приема членов профсоюзов. Далее, союзы должны вести у себя учет безработных членов союза и держать с ними постоянную связь, чтобы при появлении спроса на рабочую силу можно было тотчас предложить подходящих по квалификации работников из числа членов союза (циркуляр ВЦСПС от 23 марта 1925 г. о работе в области найма рабочих и служащих).

Кодекс обязывает администрацию в трехдневный срок доводить до сведения месткомов о принятии рабочих и служащих на работу (Код. 161, п. „в“).

10. Какие категории работников получают работу в особом порядке?

— По общему правилу, наниматель свободен в подборе нужных ему работников. Из этого общего правила сделано несколько исключений, а именно:

а) в отношении заполнения брони и сверхброни подростков, а также в отношении направления подростков в школы ученичества (см. ниже, гл. XII, вопрос 6 и гл. XIII, вопросы 5—6);

б) в отношении предоставления работы лицам, уволенным из Красной Армии и Флота (см. следующий раздел);

в) в отношении предоставления мест практики студентам и размещения оканчивающих высшие учебные заведения (см. ниже, раздел „В“).

Б. Прием на работу лиц, уволенных из Красной Армии и Флота.

11. Какие преимущества в отношении поступления на работу предоставлены лицам, уволенным из армии и флота?

— Закон указывает *ряд должностей, которые в первую очередь должны быть замещаемы уволенными* в бессрочный отпуск или в запас или уволенными вовсе от службы из Красной Армии и Флота. Только при отсутствии желающих из числа уволенных красноармейцев и моряков должности эти могут быть замещены другими лицами в общем порядке (Пост. ЦИК и СНК СССР от 29 мая 1925 г. „О льготах в области труда для лиц, уволенных в запас, бессрочный отпуск и вовсе от службы из Красной Армии и Флота“.— Пост. НКТ СССР от 29 января 1926 г. „О порядке приема на работу уволенных из РККА и РККФ“).

12. Какие именно должности замещаются обязательно в первую очередь уволенными из армии и флота?

— Должности эти следующие:

а) те, которые *освобождаются вследствие призыва* рабочих и служащих в армию и флот;

б) все должности *швейцаров, вахтеров, комендантов и смотрителей зданий, сторожей, дворников, истопников, кучеров, шофферов, их помощников, мотоциклистов и самокатчиков;*

в) все должности *в органах милиции, в охране* финансовых учреждений (т.-е. касс, денежных кладовых, хранилищ ценностей и т. п.), в охране железнодорожных и водных путей сообщения, в охране лесной и пожарной, *в пожарных командах и местах заключения;*

г) другие должности, какие Совет Труда и Обороны найдет нужным включить *в дополнительный* список, сверх должностей указанных выше.

13. В каком порядке замещаются должности, забронированные за уволенными с военной службы?

— Когда освобождается одна из указанных должностей, то учреждение или предприятие (государственное, общественное, частное) может или непосредственно, по соглашению, пригласить на эту должность уволенного из армии или флота, или же обратиться на биржу труда с просьбой прислать на освободившуюся должность одного из зарегистрированных на бирже труда из числа уволенных с военной службы.

Только в том случае, когда на бирже не окажется лиц требуемой квалификации из числа уволенных с военной службы и не будет непосредственных обращений таких лиц к нанимателю, последний в праве принять на освободившуюся должность других лиц в общем порядке.

14. Имеют ли уволенные из армии и флота, ищущие труда, такое же право на работу, как и члены профсоюзов?

— *Да, имеют безусловно*, т.-е. когда по коллективному договору с профсоюзом наниматель обязался в первую очередь принимать на работу членов профсоюзов (см. выше, вопрос 9), то лица, вернувшиеся с военной службы, приравниваются в отношении приема на работу к членам профсоюзов.

В. Направление на работу студентов-практикантов и лиц, оканчивающих высшие учебные заведения.

15. Какова цель производственной практики студентов?

— Обязательное прохождение студентами практики в учреждениях и предприятиях установлено для того, чтобы дать возможность учащимся познакомиться близко с технической и экономической стороной производства, а также с деятельностью общественных организаций, существующих при учреждениях и предприятиях, как-то, комитетов рабочих и служащих, производственных совещаний и комиссий и т. д. (Инструкция НКТ РСФСР, ВЦСПС, Наркомпроса и ВСНХ РСФСР от 3 апреля 1925 г. о практикантстве студентов).

16. Какие учреждения и предприятия обязаны принимать на работу студентов-практикантов?

— По существующему закону (пост. СНК от 22 мая 1923 г.), прием студентов на практику обязателен для *всех*

предприятий и учреждений, государственных, общественных и частных, *с количеством рабочих и служащих не менее 50 в предприятиях и не менее 25 в учреждениях.*

17. Сколько мест должно быть предоставлено практикантам, и как эти места распределяются?

— *Учреждения* обязаны дать, как правило, такое количество платных мест практики, которое составляло бы *не менее 1%* от общего числа работников, *а предприятия— не менее 2%*.

Сверх этой средней нормы *платных* мест, устанавливается определенное количество *бесплатных* мест практики, с таким расчетом, чтобы общее количество этих бесплатных мест не превышало 25% общего количества студентов, пользующихся государственной стипендией.

Учет мест практики производится Народным Комиссариатом Труда, которому предоставляется право повышать или понижать для отдельных видов практики установленные общие нормы приема на работу.

Распределение мест практики между отдельными учебными заведениями производится Главным Управлением по профессиональному образованию (Главпрофобром) Наркомпроса (Пост. СНК РСФСР от 15 декабря 1925 г. „О проведении практики студентов вуз'ов и учащихся последних курсов техникумов").

Наконец, распределение мест практики между отдельными студентами данного учебного заведения производится специальными факультетскими и межфакультетскими комиссиями по практике.

18. Каковы трудовые права и обязанности студентов-практикантов?

— Практиканты рассматриваются, как рабочие и служащие того предприятия или учреждения, в котором они проходят практику. Кодекс Законов о Труде распространяется на них с некоторыми из'ятиями, как-то: они не пользуются правом на отпуск, не получают выходного пособия при окончании практики. Эти из'ятия об'ясняются, конечно, кратковременностью работы практикантов в предприятии (нормальный срок практики от 3 до 4 месяцев).

Практиканты, наравне с постоянными рабочими и служащими, подчиняются правилам внутреннего распорядка, существующим в данном учреждении или предприятии.

Оплата труда студентов, посылаемых на *платные* места практики, производится по той работе, которую они выполняют, но не ниже ставки шестого разряда тарифной сетки, действующей в данном предприятии.

Проезд на место практики оплачивается за счет государства (но не за счет тех учреждений и предприятий, куда студент едет на практику).

19. В каком порядке производится распределение специалистов, оканчивающих высшие учебные заведения?

— Все государственные, кооперативные и общественные учреждения и предприятия обязаны принимать оканчивающих высшие учебные заведения на свободные штатные места по норме: для учреждений 2%, а для предприятий 1% от штатного состава (Пост. СНК РСФСР от 25 сентября 1925 г. о распределении специалистов).

Учреждение или предприятие может приглашать оканчивающих вузы непосредственно, по соглашению. Окончившие студенты, не размещенные в таком порядке, распределяются через биржи труда по местам работы, которым ведется особый учет.

Проезд окончивших вузы на место работы оплачивается тем предприятием или учреждением, куда направлен специалист.

Г. Государственная помощь безработным.

20. В каком виде оказывает государство помощь безработным?

— Государство оказывает безработным помощь *денежную* в порядке социального страхования (Код. 185) или *трудовую*—организацией *коллективов* из безработных (постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 22/XII—1924 г. о предприятиях и коллективах, организуемых комитетами бирж труда для оказания трудовой помощи безработным) и устройством *общественных работ*. Кроме того, безработным предоставляется ряд *льгот* по оплате коммунальных услуг, квартирной плате и уплате налогов.

21. На каких началах организуются коллективы и предприятия для оказания трудовой помощи безработным?

Коллективы составляются из безработных, зарегистрированных на бирже труда. Участники коллектива на все время работы в нем остаются на учете биржи труда и не теряют своей очереди на работу. Состав коллектива периодически обновляется, т.-е. работающие в нем заменяются другими безработными той же квалификации.

22. Каких видов бывают предприятия и коллективы из безработных?

— По роду своей деятельности организации эти делятся на следующие виды:

а) *производственные* предприятия (мастерские и пр.);

б) *торговые* предприятия (магазины, лавки, киоски, ларьки и т. п.);

в) *трудовые* коллективы (грузчиков, разносчиков, посыльных, газетчиков и пр.).

23. Кем организуются и управляются предприятия и коллективы из безработных?

— Предприятия и коллективы для оказания трудовой помощи безработным организуются *комитетами бирж труда* (см. выше вопрос 6). Предприятия и коллективы, организованные при одной и той же бирже труда, составляют одно *об'единение*, во главе которого стоит *правление* или единоличный управляющий. Каждое отдельное предприятие или коллектив управляется *уполномоченным*, который назначается правлением об'единения.

24. Какие правила установлены относительно оплаты труда и предоставления отпусков безработным, занятым в предприятиях и коллективах при биржах труда?

— Размер вознаграждения работающих в предприятиях, и коллективах, организуемых комитетами бирж труда, определяется *тарифным соглашением*, заключаемым между правлением об'единения и тем профсоюзом, к которому относится данная категория безработных. Размер вознаграждения определяется в зависимости от наличия средств.

Отпуска предоставляются проработавшим не менее 11½ месяцев в размере 2 недель. Несовершеннолетним отпуск предоставляется по истечении 11 месяцев работы в размере одного месяца. В случае непредоставления отпуска компенсация выдается на общих основаниях.

(Инстр. НКТ РСФСР от 26/IX—1925 г. № 271/1184.— Цирк. письмо НКТ РСФСР от 3/VII—1925 г. № 193/451 „О порядке предоставления отпусков работающим в предприятиях и коллективах, организуемых из безработных“).

25. Что такое „общественные работы“?

— Общественными работами называются такие работы, которые выполняются с целью оказать помощь безработным и организуются на специальные средства, отпускаемые государством или общественными организациями (Инструкция НКТ СССР от 18 мая 1925 г. о порядке проведения

общественных работ). Работы эти должны быть хозяйственно полезными. Обычно выбираются такие работы, при которых материал требует меньше затрат, чем рабочая сила, или, как говорится, работы „трудоемкие“, как, напр., ремонт дорог, перемощение улиц, очистка засоренных канав, осушка болот и т. д.

26. Как происходит подбор рабочей силы для общественных работ?

— Посылка рабочих на общественные работы производится биржей труда. В первую очередь работа предлагается безработным членам профсоюзов, одиноким женщинам и лицам, уволенным из Красной армии и флота. Безработные, находящиеся на общественных работах, продолжают состоять на учете биржи труда.

27. Как оплачивается труд работающих на общественных работах?

Размер вознаграждения безработных, занятых на общественных работах, устанавливается по соглашению между тем хозяйственным органом, для которого работа выполняется, и соответствующим профсоюзом. Во всяком случае плата не должна быть ниже той, которую зарабатывает в среднем чернорабочий в данной местности.

ГЛАВА III.

Порядок привлечения к трудовой повинности.

1. Могут ли граждане привлекаться к труду в порядке трудовой повинности?

— *Как общее правило, нет.* Привлечение к труду совершается в порядке добровольного найма. Только *в исключительных случаях*, когда это необходимо для борьбы со стихийным бедствием или для спешного выполнения важнейших для государства работ, *допускается привлечение* к работе *в порядке трудовой повинности* (Код. 11).

2. Для каких работ допускается привлечение рабочей силы в порядке трудовой повинности?

— Принудительное привлечение рабочей силы допускается только для выполнения следующих работ: а) по борьбе со снежными заносами на железных дорогах, б) для тушения лесных пожаров, в) для тушения пожаров в городах и сельских местностях, когда недостаточно силы пожарных команд, г) при наводнениях, д) для охраны железнодорожных мостов от размыва при проходе весенних вод, е) для спасения людей при взрывах, обвалах, крушениях поездов и т. п., ж) для борьбы с эпидемиями, когда требуется помощь населения, з) для борьбы с вредителями (напр., массовым нападением саранчи), и) для доставки призванных по мобилизации на сборные пункты, для подвоза фуража при мобилизации и т. п. (Пост. ВЦИК и СНК от 4/IV—1923 г. о порядке проведения трудовых и гужевых повинностей, инструкция Наркомвнудела и НКТ от 12/VI—1923 г. № 224/234/170), к) для охраны и доставки самолетов в случае их крушения или порчи (Циркуляр НКВД РСФСР и НКТ РСФСР от 27/IX—1923 г. № 314/338/249).

Во всех перечисленных случаях трудовая повинность может быть соединена с гужевой, т.-е. с обязанностью доставки подвод.

3. Кто имеет право привлекать население к работам в порядке трудовой повинности?

— Право это предоставлено только *президиумам губисполкомов*, постановления которых проводятся в жизнь органами Наркомвнудела (ст. 3 пост. ВЦИК и СНК от 21/IX—1922 г. о привлечении к трудовой и гужевой повинности и ст. 1 пост. ВЦИК и СНК от 4/IV—1923 г. о порядке проведения трудгужповинностей).

В случаях крайней и безотлагательной надобности трудовая повинность для борьбы со стихийным бедствием может быть об'явлена *уездными и волостными (районными) исполкомами*, о чем в тот же день должно быть сообщено в губисполком (прим. к ст. 3 пост. ВЦИК и СНК от 21/IX—1922 г. о трудгужповинности).

В виде исключения право об'явления трудовой и гужевой повинности предоставлено *сельсоветам*, когда это необходимо *для ликвидации лесных пожаров*. Сельсовет о такой мере обязан известить в тот же день губисполком через волисполком (Пост. ВЦИК и СНК от 9/III—1925 г.).

4. Какие категории граждан освобождаются от трудовой повинности по возрасту?

— Привлечению к трудовой повинности не подлежат: а) лица, не достигшие 18 лет, б) мужчины старше 45 лет и в) женщины старше 40 лет (Код. 12).

5. Какие категории граждан освобождаются от трудовой повинности по состоянию здоровья и по семейному положению?

— От привлечения к трудовой повинности освобождаются: а) лица, временно утратившие трудоспособность по увечью или болезни, б) беременные женщины за 8 недель до родов и роженицы в течение 8 недель после родов, в) женщины, кормящие грудью, г) инвалиды труда и войны, д) женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста, если они сами должны ухаживать за ними (Код. 13).

6. Оплачиваются ли работы, выполняемые в порядке трудовой повинности, и в каком порядке?

— Работы, произведенные в порядке трудовой повинности по борьбе со стихийными бедствиями, оплачиваются тем учреждением, для которого эти работы производились. Размер платы устанавливается на каждую четверть года губернскими отделами труда по соглашению с губпрофсоветами, но не ниже средней ставки чернорабочего в данной местности (Инструкция НКВД и НКТ от 12/VI—1923 г. № 224/234/170). Работы по тушению лесных пожаров опла-

чиваются в размере половины средней ставки неквалифицированного рабочего в данной местности, при чем губисполкомам предоставлено право понижать размер оплаты, в зависимости от местных условий (Пост. Наркомвнудела и Наркомтруда РСФСР от 21/VII—1925 г. № НКТ—213/1319). Вознаграждение за тушение лесных пожаров должно выплачиваться не позднее, чем через 3 месяца со дня выполнения работы по тушению.

ГЛАВА IV.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Значение коллективного договора.
Б. Стороны коллективного договора.
В. Пределы действия коллективного договора.
Г. Порядок заключения коллективного договора.
Д. Срок действия коллективного договора.
Е. Ответственность за нарушение коллективного договора.
Ж. Проведение коллективного договора в жизнь.
З. Конфликты (споры) по поводу коллективных договоров.

А. Значение коллективного договора.

1. Что такое коллективный договор?

— Коллективный договор—это *соглашение* между нанимателем и профессиональным союзом *о том, на каких условиях* этот *наниматель будет применять наемный труд* в своем предприятии (Код. 15).

2. Как влияет коллективный договор на личные соглашения нанимателя с отдельными работниками (на личные трудовые договоры)?

— Пока в предприятии или учреждении действует коллективный договор, условия труда в этом предприятии не могут быть хуже для работника, чем те, которые полагаются по коллективному договору. Другими словами, *условия трудового договора не могут ухудшать положение трудящегося по сравнению с постановлениями коллективного договора* (Код. 15, 28).

Поясним это на примере. Администрация завода заключила с профсоюзом коллективный договор, в котором обязалась платить рабочим I разряда столько-то рублей в месяц, предоставлять работающим трехнедельный отпуск и т. п. Все это—*трудовые нормы*, т.-е. правила, определяющие условия труда. Эти условия не могут быть снижены, ухудшены путем соглашений с отдельными работниками.

3. В чем различие между коллективным и трудовым договором?

— Трудовой договор заключается с отдельным работником или группой работников, а коллективный—с профсоюзом, как с представителем интересов всего коллектива рабочих и служащих. По трудовому договору *определенное лицо* (или группа) *нанимается работать*, в коллективном же договоре *устанавливаются общие положения* о тех условиях, на которых наем может совершаться (Код. 15, 27).

Когда мы говорим, напр., что Иванов или Петров заключил трудовой договор с нанимателем, то это значит, что он, Иванов или Петров, нанялся работать на определенных условиях за такую-то плату. Когда же мы говорим, что в коллективном договоре установлена такая-то ставка, то это значит, что наниматель обязался перед профсоюзом платить не ниже этой ставки всякому, кто наймется на такую-то работу, будь то Иванов, Петров или Сидоров.

4. Как будет в том случае, когда соглашение с отдельным работником (трудовой договор) ухудшает его положение по сравнению с коллективным договором?

— *Условия найма, противоречащие коллективному договору,* т. е. уменьшающие права нанявшегося по сравнению с этим договором, не имеют никакой силы и *заменяются условиями, которых требует коллективный договор.* Например, в коллективном договоре сказано, что рабочие и служащие пользуются отпуском продолжительностью в 1 месяц. Если отдельный рабочий согласится на двухнедельный отпуск, то такое условие недействительно, и наниматель обязан предоставить ему отпуск согласно коллективному договору, т.-е. не менее, чем на месяц (Код. 28).

5. Обязательно ли для нанимателя такое условие трудового договора, которое улучшает положение трудящегося по сравнению с коллективным договором?

— *Да, обязательно.* Трудовой договор не может быть хуже для работника, чем коллективный, но может быть лучше, выгоднее для него. Если, напр., коллективным договором установлен трехнедельный отпуск, а отдельный работник выговорил себе 5-недельный отпуск, то такое условие обязательно для нанимателя (Код. 28).

6. Могут ли правила внутреннего распорядка содержать условия, худшие для рабочих, чем постановления коллективного договора?

— *Нет, не могут.* Те из правил внутреннего распорядка, которые отклоняются от коллективного договора в сторону худшую для трудящихся, недействительны (Код. 52).

Напр., правила внутреннего распорядка не могут ухудшать санитарные условия по сравнению с коллективным договором.

7. Что требуется от каждой статьи коллективного договора, чтобы она была действительной, т.-е. имела законную силу?

— Коллективный договор не должен содержать таких статей, которые ухудшают положение трудящихся по сравнению с тем, что требуется Кодексом Законов о Труде и другими законами. Противозаконные статьи коллективного договора недействительны (Код. 19).

8. Что такое тарифное соглашение?

— *Тарифное соглашение есть тот же коллективный договор,* но именно такой договор, *который касается только условий тарифа,* т.-е. тарифных ставок, норм выработки, сдельных расценок и других вопросов *заработной платы,* и не затрагивает других условий труда.

9. Отличается ли тарифное соглашение по своей силе чем-либо от обыкновенного коллективного договора?

— Тарифное соглашение *во всех отношениях имеет такую же силу, как всякий коллективный договор,* и все, что в трудовом законодательстве говорится о коллективном договоре, относится и к тарифным соглашениям.

Б. Стороны коллективного договора.

10. Кто может заключать договор со стороны нанимателя?

— Заключать коллективный договор может *всякое лицо или организация, которые пользуются наемным трудом,* т.-е. всякий „наниматель“, как-то: государственное учреждение, предприятие, об‘единение (напр., трест), общественная организация (напр., кооператив), единоличный владелец предприятия (напр., хозяин мастерской), об‘единение частных лиц (напр., частная торговая компания) и т. п.

11. Кто может заключать коллективный договор с рабочей стороны?

— Со стороны трудящихся коллективный договор может заключать *только профессиональный* (производственный) *союз* (Код. 15, 151).

12. Может ли заключать коллективный договор какая-либо иная организация, кроме профсоюза?

— *Нет, не может.* Соглашение с такой организацией не будет иметь силы коллективного договора (Код. 15, 151).

13. Какие именно органы профессиональных союзов имеют право заключать коллективные договоры?

— Коллективные договоры могут заключать только *центральные комитеты* профессиональных союзов (напр., ЦК металлистов, ЦК железнодорожников) *и местные* (краевые, областные, губернские, районные, окружные, дорожные) *правления, комитеты и отделы* профсоюзов.

Уездные отделения союзов могут заключать коллективные договоры, если на то дано им право соответствующими губернскими отделами.

14. Могут ли заключать коллективные договоры местные комитеты рабочих и служащих (месткомы, фабзавкомы и т. п.)?

— *Нет, не могут.* Право заключать коллективные договоры предоставлено только самим союзам, но не их первичным органам, какими являются местные комитеты.

15. Какова роль местных комитетов рабочих и служащих (фабзавкомов) в деле заключения коллективных договоров?

— Месткомы (фабзавкомы), как ближайшие к рабочей массе органы профсоюза, должны выяснять нужды и требования работников данного предприятия, ставить на обсуждение общих собраний проекты коллективных договоров, а после их заключения раз'яснять работникам содержание и значение договора.

В. Пределы действия коллективного договора.

16. Для какого числа предприятий может быть заключен коллективный договор?

— Коллективный договор может быть заключен *для единичного предприятия, учреждения или хозяйства или для целой группы их* (Код. 15).

17. Как различаются коллективные договоры в отношении охватываемой ими территории?

— Договоры могут быть:

а) *общесоюзные,* если охваченные ими предприятия разбросаны по всему СССР, или, по крайней мере, по нескольким союзным республикам;

б) *республиканские,* если они действуют на пространстве одной союзной республики;

в) договоры *областного, губернского, окружного и т. д. масштаба,* если они простираются на одну область, губернию и т. д.

18. Что такое «генеральный» коллективный договор?

— *Генеральным*, т.-е. общим, главным, называется договор, охватывающий целую сеть предприятий или учреждений, *целую отрасль народного хозяйства или управления* (Код. 17). Таков, например, будет договор, распространяющийся на все железные дороги, или на все таможенные учреждения Союза СССР, или на все отделения Государственного банка.

19. Что такое „локальный“ договор?

— *Локальным*, т.-е. местным, называется такой коллективный договор, который действует только *для* одного или нескольких *местных предприятий и учреждений*, составляющих только часть данной отрасли народного хозяйства или управления (Код. 17). Таков будет, например, договор, заключенный для работников одной железной дороги или одного таможенного округа.

20. Кто имеет право заключать генеральный договор со стороны хозяйственного органа и профсоюза?

— Генеральный коллективный договор заключается между *главным хозяйственным органом или главным управлением*, с одной стороны, и *центральным комитетом соответствующего профсоюза*—с другой. Напр., генеральный договор для всех машиностроительных заводов, входящих в трест „Гомзы“, заключается между управлением „Гомзы“ и ЦК металлистов; генеральный договор для всей железнодорожной сети СССР заключается между Народным Комиссариатом Путей Сообщения и ЦК железнодорожников.

21. Можно ли заключать местные коллективные договоры, когда имеется генеральный договор, и при каком условии?

— Если для целой сети предприятий или учреждений заключен генеральный договор, то для отдельных предприятий, входящих в эту сеть, может быть, сверх того, заключен локальный (местный) договор,—при том, однако, условии, если это допускается генеральным договором, и в том порядке, какой в этом договоре установлен (Код. 17). Так, например, в генеральном договоре НКПС с ЦК железнодорожников сказано, что на местах могут заключаться договоры для отдельных дорог с тем, однако, чтобы дополнительные расходы по заработной плате и прочим выдачам по этим местным договорам не выходили за пределы финансовых источников, устанавливаемых НКПС по соглашению с ЦК Союза.

22. Может ли быть у одного и того же нанимателя несколько договоров с разными союзами?

— *Да,* один и тот же наниматель, например, один и тот же народный комиссариат или трест может иметь несколько коллективных договоров на разные предприятия. Так, НКПС имеет генеральный договор с ЦК железнодорожников—для железных дорог, с ЦК водников—для водного транспорта и т. д.

23. Может ли быть более одного коллективного договора в одном предприятии?

Если в предприятии имеется несколько обособленных производств или хозяйств, относящихся к *разным союзам,* то для каждого из этих производств может быть заключен особый договор. Например, если при каком-либо крупном металлургическом заводе имеется большой транспорт, то для работников этого транспорта может быть заключен отдельный коллективный договор с союзом работников местного транспорта. В трестах заключается один договор для рабочих и служащих заводов, а другой — для служащих в управленческом аппарате треста. Особый договор может быть заключен и для занятых в предприятии сезонных работников.

24. На кого из рабочих и служащих распространяется коллективный договор?

— Коллективный договор распространяется *на всех лиц, работающих в данном предприятии* (Код. 16), другими словами, никто из работников предприятия не должен работать на худших условиях, чем те, которые полагаются по коллективному договору. Не распространяется, как общее правило, коллективный договор только на тех лиц администрации, которые имеют право приема и увольнения (Код. 16, примеч.,—см ниже вопрос 27).

Коллективный договор, заключенный для постоянных рабочих, распространяется на сезонных рабочих того же предприятия только в том случае, если об этом сказано в самом договоре, и если для сезонных рабочих не имеется особого договора.

25. Распространяется ли договор только на тех, кто к моменту его заключения уже работал в предприятии, или также на вновь поступающих?

— Коллективный договор защищает *всех фактически работающих* в предприятии, *независимо от того, поступили ли они до или после заключения договора.*

26. Распространяется ли договор на работников, не состоящих членами профсоюзов?

— *Коллективный договор распространяется* одинаково как на членов профессионального союза, заключившего договор, так и на членов других союзов (Код. 16) *и на лиц, вовсе не состоящих в союзе.*

27. В каких предприятиях и каким образом коллективный договор может быть распространен и на лиц администрации?

— В *государственных* и общественных учреждениях и предприятиях, где лица администрации имеют право состоять (и обычно состоят) членами союза, коллективный договор может быть распространен и на них, *если об этом определенно оговорено в самом договоре.* В частных предприятиях коллективный договор на администрацию не может распространяться ни при каком условии.

28. Допустимо ли, чтобы в коллективном договоре членам одного профсоюза было предоставлено больше прав и преимуществ, чем членам другого союза?

— *Нет, недопустимо,* так как союзы в СССР составляют одну семью, и каждый союз защищает интересы не лиц данной профессии или цеха, а всех работников, занятых в данном производстве.

Г. Порядок заключения коллективного договора.

29. В каком виде заключается коллективный договор?

— Коллективный договор заключается в письменном виде и *обязательно должен быть зарегистрирован* в органе Наркомтруда (Код. 21).

30. В чем заключается регистрация?

— Регистрация состоит в том, что коллективный договор отмечается в особой „книге коллективных договоров", т.-е. в этой книге записывается, кто, когда и на какой срок заключил договор. На подлиннике и на копиях договора делается надпись о том, что он зарегистрирован и когда именно, и надпись эта подписывается теми лицами, которые заведуют регистрацией. Подлинник хранится в органе Наркомтруда, а сторонам выдается по копии (правила регистрации колл. договоров изложены в пост. НКТ от 2/II—1923 г.).

31. Для какой именно цели нужна регистрация коллективных договоров?

— Регистрация коллективных договоров нужна для следующих целей:

а) она служит для *проверки законности* коллективного договора: органы Наркомтруда всякий договор, поступающий на регистрацию, просматривают, и если они обнаруживают в нем противоречие законам о труде, то они отказывают в регистрации;

б) регистрация придает договору *характер достоверного,* официального *документа*;

в) регистрация дает возможность попутно вести *учет* заключенных договоров.

32. Действителен ли договор, не зарегистрированный в органе Наркомтруда?

— *Соглашение* нанимателя с профсоюзом, *не зарегистрированное* в органе НКТ, *не имеет полной силы коллективного договора;* наниматель, во всяком случае, не отвечает за нарушение такого незарегистрированного договора в уголовном порядке, как это бывает при договоре зарегистрированном (Код. 22, 25).

33. Как разрешаются споры, возникающие на почве незарегистрированных коллективных договоров?

— Если коллективный договор был заключен, но не был зарегистрирован, то споры относительно условий труда решаются не на основании этого договора, а на основании действующих законов о труде (Код. 25). В зависимости от обстоятельств дела суд может в большей или меньшей степени считаться с незарегистрированным коллективным договором.

34. Где, т.-е. в каком из органов Наркомтруда, регистрируется коллективный договор?

— Общесоюзные коллективные договоры вносятся на регистрацию в Наркомтруд СССР, республиканские—в Наркомтруд той союзной республики, на которую они распространяются (напр., в НКТ РСФСР или НКТ УССР), договоры областного, губернского, уездного или окружного масштаба и т. д. — в областной, губернский, уездный или окружной орган НКТ (губернский или областной отдел труда, уездная или окружная камера инспекции труда).

БИБЛИОТЕКА ИНСТИТУТА КРАСНОЙ ПРОФЕССУР

35. Когда стороны обязаны внести коллективный договор на регистрацию?

— Стороны обязаны внести коллективный договор на регистрацию *не позднее, чем через 14 дней со дня его подписания* (Пост. НКТ СССР от 14/XI—1923 г. „о сроке регистрации коллективных договоров“).

36. Как поступает орган Наркомтруда с коллективным договором, в котором окажутся статьи, противоречащие закону?

— Если орган Наркомтруда, получивший коллективный договор для регистрации, обнаружит в нем статьи, ухудшающие условия найма по сравнению с законами о труде, то он не позднее, чем через 2 дня с момента получения договора, извещает стороны о недостатках договора и предлагает им те поправки, при которых договор можно было бы зарегистрировать. Если стороны ответят, что они согласны на эти поправки, то последние вносятся, и договор регистрируется. Если стороны в течение 3 дней ничего не ответят на предложение органа Наркомтруда, то считается, что они согласны с этими поправками, договор исправляется и регистрируется. Наконец, если стороны своевременно сообщат, что они не могут принять предложенные поправки, то договор им возвращается для исправления по их усмотрению (Пост. НКТ от 2/II — 1923 г. — правила регистрации коллективных договоров).

Д. Срок действия коллективного договора.

37. С какого момента коллективный договор считается действующим?

— Когда коллективный договор зарегистрирован, то за ним признается сила с того момента, котда он подписан, хотя бы с этого момента до регистрации прошел известный промежуток времени. Например, если договор подписан 1 января, а зарегистрирован 15 января, то он имеет обязательную силу с 1 января. В договоре может быть указан особо день, с которого он вступает в силу, и тогда он с этого дня и начинает действовать (Код. 22).

38. Каков наибольший срок, на который может быть заключен коллективный договор?

— Коллективный договор может быть заключен на срок *не более 1 года* (Пост. НКТ и ВЦСПС от 17/X—1923 г. „о сроках действия коллективных договоров“).

39. Нужно ли регистрировать коллективный договор, если он возобновляется на новый срок без всяких изменений?

— Всякое перезаключение коллективного договора должно быть зарегистрировано так же, как и договор, заключаемый впервые, даже если договор возобновлен без всяких изменений (Код. 24).

40. Нужно ли пред'являть к регистрации изменения и дополнения, которые стороны вносят в коллективный договор в течение срока его действия?

— Всякое изменение и дополнение к действующему коллективному договору *должно быть обязательно зарегистрировано* (Код. 24).

Это правило относится и к тем случаям, когда стороны по соглашению изменяют срок договора. Например, договор первоначально был заключен на срок до 1 апреля, но впоследствии стороны договорились считать его действующим только до 1 марта или до 1 мая. Такое изменение должно также быть зарегистрировано в органе Наркомтруда.

41. Изменяются ли сами собой условия найма, когда кончается срок действия коллективного договора?

— Нет, условия, введенные коллективным договором, продолжают действовать и после окончания его срока до тех пор, пока не будет заключен новый коллективный договор, или пока наниматель не об'явит, что прежние условия изменяются.

Поясним это на примере. По коллективному договору ставка 1 разряда определена, скажем, в 20 рублей. Срок договора истек 1 апреля, но наниматель до 1 мая не об'явил рабочим новых условий оплаты и не заключил с союзом нового коллективного договора. Тогда за апрель месяц расчет должен быть произведен по прежним ставкам. Другое дело, если по окончании срока коллективного договора наниматель об'явит отдельным рабочим или всем им, что впредь условия оплаты будут новые, такие-то,—тогда прежние условия могут быть изменены личными соглашениями.

Такое решение вопроса прямо в законе не указано, но так следует толковать закон и такова судебная практика.

42. Прекращается ли действие коллективного договора оттого, что предприятие перешло в другие руки?

— *Нет, не прекращается.* Если стороны, в связи с переходом предприятия к новому владельцу, сами не изменят коллективного договора, то он продолжает действовать в прежнем виде, пока не окончится его срок (Код. 23).

Е. Ответственность за нарушение коллективного договора.

43. Что считается нарушением коллективного договора со стороны нанимателя?

— Наниматель считается нарушившим коллективный договор, *если он пользуется наемным трудом на худших для работника условиях,* чем установленные этим договором.

44. Какова ответственность нанимателя за нарушение коллективного договора?

— Наниматель, применяющий наемный труд на условиях, противоречащих коллективному договору, несет *имущественную и уголовную* ответственность.

45. Кому должен возместить имущественный ущерб наниматель, нарушивший коллективный договор?

— Потерпевшими являются отдельные рабочие и служащие, которым наниматель не предоставил того, что полагается по коллективному договору, а потому он и несет *имущественную ответственность перед отдельными работниками,* а именно: обязан додать им все, что полагается по коллективному договору.

Иск к нанимателю в этом случае может быть предъявлен как отдельными рабочими, так и профсоюзом, заключившим договор.

46. Какова уголовная ответственность нанимателя за нарушение коллективного договора?

— В случае серьезного нарушения коллективного договора, наниматель может быть привлечен *по ст. 133 Уголовного Кодекса,* угрожающей лишением свободы на срок до 1 года и штрафом не ниже 100 рублей; если нарушение коснется целой группы рабочих, то наказание увеличивается, а именно: лишение свободы на срок не менее 1 года и штраф не менее 1.000 рублей.

47. Какие обязанности налагает коллективный договор на нанявшихся?

— Коллективный договор налагает обязанность на работников того предприятия, в котором действует данный коллективный договор, *работать на условиях, установленных коллективным договором.*

47 а. Какие последствия влечет невыполнение нанявшимся обязанностей, возложенных на него коллективным договором?

— За неисполнение своих обязанностей—безразлично, установлены ли они законом, коллективным и трудовым договором или правилами внутреннего распорядка,—работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения (см. гл. V, вопрос 53).

48. Каковы обязанности профсоюза, как стороны, заключившей коллективный договор?

— Профсоюзы должны поддерживать трудовую дисциплину среди своих членов. Как сторона, заключившая коллективный договор, профсоюз должен следить за тем, чтобы участники договора, т.-е. рабочие и служащие, для которых он заключен, со своей стороны выполняли свои обязанности и соблюдали установленный в предприятии порядок. Профсоюзы обязаны содействовать проведению коллективного договора в жизнь, и в этом смысле они отвечают за свою деятельность перед вышестоящими профессиональными организациями.

49. Несут ли профессиональные союзы имущественную или уголовную ответственность по коллективному договору?

— *Нет, не несут.* Кодекс Законов о Труде прямо говорит, что профессиональные союзы не несут *имущественной* ответственности по заключенным ими коллективным договорам (Код. 20). Не может, конечно, быть и речи об их *уголовной* ответственности (Ст. 133 Угол. Кодекса говорит об ответственности нанимателя, но не профсоюза).

Ж. Проведение коллективного договора в жизнь.

50. Кто имеет право надзора за выполнением коллективных договоров?

— Право надзора за выполнением договора имеют:

а) расценочно-конфликтная комиссия—РКК (Код. 26);

б) профессиональный союз, как сторона, заключившая договор;

в) комитет рабочих и служащих, как представитель и защитник интересов об'единяемых им работников (Код. 158, п. „а“);

г) инспектор труда (Код. 146).

51. В чем выражается деятельность (функции) РКК по проведению коллективного договора?

— РКК, как согласительный орган, в котором представлены обе стороны коллективного договора, проводит в жизнь общие положения коллективного договора. Некоторые права РКК по проведению коллективного договора принадлежат ей *по закону*, а другие могут быть предоставлены ей *по соглашению сторон, т.-е. в самом коллективном договоре.*

52. Какие права по проведению коллективного договора принадлежат РКК по закону?

— По положению о РКК (утвержд. НКТ 3/18/XI—1922 г.) к предметам их деятельности относится:

а) рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам;

б) рассмотрение и утверждение, в соответствии с коллективным договором или тарифным соглашением, норм производительности и сдельных расценок;

в) установление форм испытаний и проб для отдельных работ и профессий;

г) установление порядка и очередности отпусков;

д) проверка расчетов по заработной плате, произведенных проб и т. п. (по заявлению отдельных работников или комитетов рабочих и служащих).

53. Какие права по проведению коллективного договора обычно предоставляются РКК в самом договоре?

— Стороны, заключающие договор, часто передают РКК предварительное разрешение таких вопросов, где согласие РКК по закону не обязательно, как, например, кого увольнять, а кого оставлять при сокращении и т. п.

3. Конфликты (споры) по поводу коллективных договоров.

54. Обязывает ли закон нанимателя заключать коллективный договор?

— *Нет*, заключение коллективного договора для нанимателя по закону не обязательно, оно может быть только добровольным.

55. Какие средства имеются у профессионального союза, чтобы побудить частного нанимателя к заключению коллективного договора?

— Если частный наниматель отказывается заключить коллективный договор, профессиональный союз может *пред-*

ложить ему *передать вопрос в примирительную камеру.* Если там не будет достигнуто соглашения, союз может предложить *третейский суд.* Наниматель может на это согласиться, и тогда решение третейского суда обязательно для обеих сторон. Если же наниматель откажется пойти в примирительную камеру или третейский суд и, таким образом, мирным путем договориться не удастся, то профсоюз может принять против частного нанимателя *меры экономической борьбы,* т.-е. об'явить стачку, бойкот и т. п.

56. Какие пути имеются у профессионального союза, чтобы разрешить спор о заключении коллективного договора с государственными предприятиями или учреждениями?

— В государственных предприятиях и учреждениях стачка является, конечно, совершенно неподходящим способом для разрешения спора. Но зато закон предоставляет профсоюзам в отношении государственных учреждений и предприятий особое право, а именно: если по вопросу о заключении коллективного договора стороны не придут к соглашению,то профсоюз может *потребовать передачи дела в третейский суд,* и спорящее государственное учреждение или предприятие не может от этого отказаться (Код. 171).

57. Может ли быть передан спор по поводу заключения коллективного договора в суд (трудовую сессию)?

— *Нет, не может.* Такой спор может рассматриваться только в примирительных камерах и третейских судах (Код. 169 и инструкция НКТ к положению о прим. камерах и трет. судах от 14/VIII—1923 г., ст. 4).

58. В каком порядке разбираются споры по возобновлению (перезаключению), изменению и дополнению коллективных договоров?

— Конфликты по поводу возобновления, изменения или дополнения коллективного договора разрешаются в том же порядке, как и споры по поводу первоначального заключения договора, т.-е. исключительно в *примирительных и третейских органах* (Инструкция к положению о прим. камерах и третейских судах, ст. 4).

59. В каком порядке разбираются споры по проведению коллективного договора?

— Если общий спор по поводу толкования и выполнения коллективного договора возбуждается профсоюзом без пред'явления исков от отдельных работников, то спор этот

разбирается только в примирительно-третейских органах (Инструкция к положению о примкамерах, ст. 4).

Если спор возникает с отдельным работником или группой на той почве, что к ним неправильно применен коллективный договор, то такой спор должен, прежде всего, пойти в РКК (Положение о РКК, ст. 3). Если там не будет достигнуто соглашение, то дело может быть направлено в суд (трудовую сессию). А если в деле принял участие профсоюз, то дело может быть направлено также в примирительно-третейские органы (Инструкция к положению о примкамерах, примеч. к ст. 4 в связи со ст. 2 и 3).

60. Кто рассматривает дела о нарушениях коллективного договора, когда эти нарушения преследуются в уголовном порядке?

— Уголовные дела по нарушению коллективных договоров могут рассматриваться *только в судах* (трудовых сессиях), но не в примирительных камерах и третейских судах (Код. 169).

ГЛАВА V.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Общее понятие о трудовом договоре.
Б. Письменная и устная форма трудового договора.
В. Расчетная книжка.
Г. Обязанности нанимателя и работника.
Д. Предварительное испытание.
Е. Срок действия трудового договора.
Ж. Прекращение трудового договора.
З. Порядок увольнения.
И. Особые правила об увольнении некоторых категорий работников.
К. Отстранение от работы.
Л. Личные документы и удостоверение о службе.
М. Совместная служба родственников.

А. Общее понятие о трудовом договоре.

1. Что такое трудовой договор?

— Когда одно лицо (или несколько лиц, например, артель) предоставляет свою *рабочую силу* другому лицу, которое обязывается за это *платить*, то такое соглашение называется трудовым договором (договором найма рабочей силы, личного найма). Тот, кто берется работать, это—*нанимающийся*, а кто обещает за эту работу платить— *наниматель* (Код. 27).

2. Кто может быть „нанимателем“?

— Нанимателем может быть государственное учреждение или предприятие, или какая-либо общественная организация (напр., кооператив), или об'единение частных лиц (напр., частная торговая компания). Словом, всякий, кто применяет чужой труд за вознаграждение, будь то отдельное лицо или коллектив, является нанимателем (Код. 1).

3. Кто может быть „нанимающимся“?

— Наниматься на работу может или *отдельное лицо*, или *группа* определенных лиц, или *артель* (Код. 30).

4. Могут ли заключать трудовой договор несовершеннолетние?

— Несовершеннолетние, т.-е. лица моложе 18 лет, в области трудового договора приравниваются во всех отношениях к совершеннолетним (Код. 31). Они могут поэтому наниматься на работу *самостоятельно*, без разрешения родителей или опекунов и, наоборот, не могут быть отданы в работу родителями или опекунами помимо своего желания. Они распоряжаются самостоятельно своим заработком. Работа малолетних до 14 лет воспрещена безусловно, от 14 до 16 лет допускается только в исключительных случаях (Код. 135 с прим.), несовершеннолетние от 16 до 18 лет не допускаются к вредным и тяжелым работам, в том числе к подземным (Код. 129). О работе по найму малолетних в крестьянских хозяйствах см. ниже главу XIII, вопрос 2.

5. Кто отвечает по трудовому договору со стороны нанимателя?

— По общему правилу отвечает то лицо, которое нанимало работника, и для которого работа должна была производиться. Но бывает нередко и так, что нанимает на работу одно лицо, а работа производится для другого, например: инженер—производитель работ—нанимает рабочих для ремонта железнодорожного моста. Здесь договор заключает одно лицо, а работа производится для другого лица, для железной дороги (в лице ее управления). В подобных случаях по договору отвечает тот, для кого работа производится, и если бы в приведенном нами случае инженер не заплатил рабочим, они имели бы право пред‘явить иск к управлению железной дороги (Код. 32).

6. Кто отвечает по трудовому договору, заключенному подрядчиком?

— Когда работа сдается с подряда и подрядчик нанимает рабочих от себя, то отвечает по договору *только он сам*, но не то лицо или учреждение, для которого работа производится по подряду (Код. 32). Закон возлагает, однако, на государственные учреждения, сдающие работы с подряда, обязанность следить за тем, чтобы подрядчики аккуратно расплачивались с рабочими и служащими (подробнее об этом см. ниже главу IX,—вопрос 54).

7. Кто считается нанявшимся, когда трудовой договор заключен с артелью рабочих?

— *И вся артель в целом, и каждый из ее членов в отдельности.* Хотя обычно расчет производится со всей артелью (с ее старостой), но считается, что наниматель несет обязанности по договору и перед каждым ее членом в отдельности (см. ниже вопрос 16). Это имеет то значение, что иск к нанимателю может пред'являть и отдельный член артели, как если бы наниматель договорился с ним непосредственно.

8. В каких случаях условия трудового договора считаются недействительными?

— *Недействительны,* т.-е. не имеют силы, те *условия найма, которые уменьшают права работника по сравнению с законами о труде, коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав работника* (Код. 28). Например, недействительно условие, по которому нанимающийся обяжется работать больше 8 часов, так как это противоречит Кодексу; если коллективным договором установлен месячный отпуск, а работнику обещан только двухнедельный отпуск, то такое условие также недействительно; недопустимо условие, по которому нанимающийся обязался бы не поступать в члены профсоюза и т. д.

9. К чему ведет недействительность условий трудового договора?

— Если *условие* трудового договора недействительно, как *ухудшающее положение работника по сравнению с коллективным договором,* то оно *заменяется таким условием, которое соответствует коллективному договору.* Например, работник нанялся за плату 20 руб. в месяц, а по коллективному договору ставка его категории 25 руб.—наниматель обязан будет платить ему 25 рублей, хотя работник и согласился на меньшую плату.

Если коллективного договора в данном предприятии нет, а *условие* по личному договору *противоречит законам о труде,* напр., плата назначена меньше, чем по государственному минимуму, *то работник в праве требовать* то, *что* ему *полагается по закону.*

10. Нужно ли отдельное соглашение между нанимателем и работником, если в предприятии или учреждении есть коллективный договор?

— Условия работы каждого отдельного работника должны быть, по возможности, полно и определенно оговорены.

Это и значит, что между сторонами должен быть заключен трудовой договор, т.-е. должна существовать известная договоренность насчет главнейших условий труда. Хотя и в коллективном договоре говорится об условиях труда, но в нем устанавливаются только общие правила (нормы), общие основания, на каких наниматель может пользоваться наемным трудом. В соглашении же с отдельным работником определяется, какую именно работу должен выполнять *данный* работник, какая плата ему назначается и т. п. Вот почему *трудовой договор должен быть заключен и тогда, когда имеется коллективный договор* (Код. 27). Кроме того, трудовой договор может содержать добавочные условия по таким вопросам, которые в коллективном договоре не затронуты вовсе.

Б. Письменная и устная форма трудового договора.

11. Требуется ли, чтобы трудовой договор был заключен в письменном виде?

— *Письменная форма* для трудового договора, как общее правило, *необязательна*. Всякое соглашение, хотя бы на словах, о том, что такое-то лицо поступает на работу к такому-то лицу или в такое-то предприятие или учреждение, уже есть трудовой договор. Все, что при этом будет сказано об обязанностях нанимателя и работника, уже есть условия найма. Поэтому выражение „трудовой договор заключен“ или „договор продолжается“ не означает непременно, что налицо имеется какое-либо формальное соглашение. Это значит только, что стороны находятся в таком отношении, при котором одна обязана работать, а другая—платить.

12. В каких случаях закон, в виде исключения, требует, чтобы договор найма был заключен письменно?

—Письменная форма в виде *исключения* обязательна только в следующих случаях: 1) с лицами, работающими по сплаву и на *лесозаготовках* (Пост. НКТ РСФСР от 12/IV 1923 г. и Пост. НКТ СССР от 12/I—1924 г.); 2) с *учениками* в мелких, ремесленных и кустарных предприятиях и промысловых кооперативах, при чем договор должен быть зарегистрирован в камере инспектора труда или в волисполкоме (Пост. НКТ СССР 19/I—1925 г. об ученичестве); 3) с служащими и рабочими государственных учреждений и предприятий, *получающими персональные оклады*, т.-е. вознаграждение сверх тарифной сетки, при чем договор в последнем случае должен быть зарегистрирован в органе Наркомтруда по месту работы (Пост. СТО от 2/XI—1923 г. о порядке установления

персональных окладов); 4) с *батраками, работающими в крестьянском хозяйстве* (Пост. СНК СССР от 18/IV—1925 г. о применении наемного труда в крестьянских хозяйствах).

13. Каков порядок заключения договора с батраком?

— Соглашение о найме батрака или батрачки на работу к крестьянину должно быть составлено в письменном виде и зарегистрировано в сельсовете. Со стороны батрака договор может быть заключен и подписан представителем профсоюза. Сельсовет не имеет права вносить какие-либо поправки в договор без согласия обеих сторон. Сельсовет обязан зарегистрировать договор в тот же день, когда он ему представлен, и во всяком случае не позднее, чем на следующий день (ст. ст. 2 и 3 Временных Правил о подсобном наемном труде в крестьянских хозяйствах от 18/IV—1925 г. и инструкция к ним от 24/VII—1925 г.).

14. К чему ведет несоблюдение письменной формы трудового договора в тех случаях, когда закон требует, чтобы договор был письменный?

— Если, например, с учеником или батраком договор будет заключен на словах, а не на письме, как того требует закон, то это не значит, что договор не имеет силы и что наниматель освобождается от взятых на себя обязательств. Соглашение, наоборот, имеет полную силу. Последствием будет только то, что наниматель будет отвечать в законном порядке за то, что не оформил договора надлежащим образом.

В. Расчетная книжка.

15. Обязательна ли выдача расчетной книжки?

—Расчетная книжка *выдается обязательно* всякому лицу, принятому на работу, кроме лиц администрации, имеющих право принимать и увольнять рабочих. Выдача расчетной книжки необязательна, если работник нанимается на срок менее одной недели (Код. 29). При найме домашних работников (работниц) выдача расчетной книжки необязательна, если срок найма меньше одного месяца.

16. Нужно ли выдавать расчетные книжки, когда нанимается целая артель?

— Когда рабочие нанимаются артелью, должна быть выдана одна общая книжка на всю артель и, кроме того, по отдельной книжке каждому члену артели (Код. 29).

17. Какое значение имеет расчетная книжка?

— Расчетная книжка служит *доказательством того, что трудовой договор заключен, и на каких условиях он заключен.* Она служит *также доказательством того, в каком положении находятся расчеты между нанимателем и нанявшимся.* Расчетная книжка может служить документом о размере заработка рабочего или служащего при определении ставки квартирной платы, подоходного налога с жалованья и т. п., а также документом для прописки (Пост. СНК РСФСР от 28/IV—1925 г. о прописке граждан в городских поселениях).

18. Есть ли расчетная книжка единственное доказательство условий найма?

— Если расчетная книжка почему-либо не была выдана, то *трудящийся может другим способом* (например, свидетельскими показаниями) доказывать, что он нанимался на таких-то условиях.

19. Заменяет ли расчетная книжка письменный трудовой договор и обратно?

— Там, где требуется письменный договор (см. выше—вопрос 12), выдача книжки, по общему правилу, *не может заменить* письменного договора и, наоборот, письменный договор не освобождает нанимателя от выдачи расчетной книжки.

20. Когда выдается расчетная книжка?

— Наниматель обязан выдать расчетную книжку нанявшемуся не позднее 7 дней со дня окончательного приема на работу (Пост. НКТ о расч. книжк. от 25/II—24 г.). Если, например, нанявшийся некоторое время находился на испытании, то книжка ему должна быть выдана не позднее, чем через неделю с того дня, когда он закончил срок испытания и был оставлен на работе. (Ср. выше—вопрос 15).

21. Что записывается в расчетную книжку?

— В расчетную книжку записываются, прежде всего, *все главнейшие условия найма*, как то: на какую работу, на какой срок, за какую плату, рабочее время, продолжительность отпуска и т. п. Если впоследствии какое-либо из этих условий изменится, то всякое изменение также вносит-

ся в книжку. Далее в книжку записывается всякая *выплата, выдача, вычеты, удержания* и т. п. и число, когда они произведены. Если одна из сторон заявляет другой о том, что она отказывается от трудового договора, то это заявление также должно быть записано в книжку и подписано обеими сторонами (Пост. НКТ СССР о расч. книжк. от 25/II —24 г.).

22. У кого хранится расчетная книжка?

— Расчетная книжка хранится у рабочего или служащего и передается нанимателю (например, в контору завода) только на время, необходимое для внесения отметок о заработной плате. Когда нанявшийся увольняется, книжка остается у него.

Книжка *может* выдаваться в 2-х экземплярах, при чем в таком случае первый экземпляр хранится у работника, а второй хранится у нанимателя (администрации) и выдается работнику на то время, когда первый экземпляр находится у нанимателя. Домашним же работникам и работницам расчетные книжки *обязательно* выдаются нанимателем в двух экземплярах, из которых один хранится у нанимателя, а другой у работника.

23. Может ли наниматель взимать какую-либо плату за расчетные книжке?

— *Нет,* расчетные книжки выдаются бесплатно. В случае *утери* рабочим или служащим своей расчетной книжки, наниматель обязан выдать немедленно новую, но при этом может взыскать стоимость книжки, выдаваемой вторично.

24. Кем устанавливается образец расчетной книжки?

— Образец расчетной книжки в настоящее время определяется *Народным Комиссариатом Труда СССР,* которым и утверждена (Пост. от 25/II—1924 г.) форма действующих теперь книжек. В книжке приведены основные правила о труде, представляющие извлечение из действующих законов о труде, а также примерные правила внутреннего распорядка, где, между прочим, изложены обязанности рабочих и служащих, как то: обращение с машинами и материалами, соблюдение правил предосторожности, чистоты, поддержание трудовой дисциплины и т. п.

Особые формы расчетной книжки установлены для квартирников, для домашних работников, для артелей торфяников.

Г. Обязанности нанимателя и работника.

25. Каковы главнейшие обязанности сторон по трудовому договору?

— Главнейшими обязанностями по трудовому договору являются: для нанявшегося—*выполнение работы*, а для нанимателя *выплата вознаграждения* (Код. 27). Поэтому, в соглашении о найме, прежде всего, должно быть определено, какую именно работу берется выполнять нанявшийся и за какую плату.

26. Каковы другие обязанности сторон, кроме выполнения работы и выплаты вознаграждения?

— Из самого факта найма на работу возникает ряд обязанностей для обеих сторон, хотя бы об этих обязанностях и не упоминалось при найме: наниматель обязан выполнить то, что предписывается законами о труде, а если заключен коллективный договор, то, что определено в этом договоре. Все эти обязанности нанимателя могут быть увеличены в трудовом договоре. Нанявшийся обязан соблюдать правила внутреннего распорядка—бережно обращаться с материалами, осторожно обходиться с машинами, соблюдать правила безопасности и санитарии, сохранять общий порядок (дисциплину), словом, выполнять все те правила, которые содержатся в расчетной книжке в качестве примерных, и все прочие местные правила, которые будут введены в предприятии в установленном порядке.

В отношении домашних работников (работниц) закон (Пост. ВЦИК и СНК от 8 февраля 1926 г.) специально указывает, что „работник обязан тщательно и добросовестно исполнять принятые им на себя обязанности, беречь вверенное ему имущество нанимателя и исполнять все требования нанимателя, вытекающие из условий найма“.

27. Может ли нанявшийся поручать свою работу другому лицу?

— *Нет,* по общему правилу нанявшийся обязан выполнять требуемую от него работу лично и не имеет права без согласия нанимателя поручать выполнение своей работы другому лицу (Код. 35).

28. Может ли артель поручать взятую на себя по трудовому договору работу не членам артели?

— *Нет,* артель должна выполнять работу трудом своих членов и не может ее передавать другим лицам без согласия нанимателя.

29. В праве ли артель менять состав своих членов, работающих по трудовому договору?

— *Да,* артель может заменять некоторых своих членов новыми, если при самом найме артели не было оговорено, что такая замена недопустима (Код. 35).

30. В праве ли артель распределять взятую по трудовому договору работу между своими членами по своему усмотрению?

— *Да,* внутри себя артель может распределять работу между отдельными своими членами по собственному усмотрению (Код. 35).

31. Какой работы может требовать наниматель от нанявшегося?

Наниматель, как общее правило, может требовать от работника *только обусловленной* трудовым договором работы, т. е. только той, для которой трудящийся нанялся (Код. 36). Например, если человек нанялся в конюхи, то от него можно требовать только тех работ, которые обычно входят в обязанности конюха, как-то: уход за лошадьми, приготовление для них корма, уборка конюшни и т. п. Он вправе отказаться выполнять работу дворника, сторожа и т. п., хотя бы эти работы оплачивались одинаково с той, для которой он нанялся.

32. В каких случаях наниматель не в праве требовать от нанявшегося и той работы, которая предусмотрена договором?

— Наниматель не в праве требовать от нанявшегося работы, хотя бы и предусмотренной соглашением, *если,* при сложившихся обстоятельствах, *такая работа сопряжена с явной опасностью для жизни* (Код. 36). Так, например, хотя уход за лошадьми и составляет прямую обязанность конюха, но он не обязан ухаживать за лошадью больной сапом.

В виде исключения из этого правила установлено, что от работников мест заключения может быть потребована и такая работа, которая сопряжена с опасностью для жизни (декрет ВЦИК и СНК от 23/III—1925 г.—устав службы по местам заключения, ст. 4, п. „б“).

33. В каких случаях нанявшемуся может быть предложена не та работа, для которой он нанялся, но подходящая к его квалификации (выучке)?

— *Если* в предприятии *временно нет работы, для которой приглашен трудящийся,* наниматель может предло-

жить ему перейти временно на другую работу, подходящую к его квалификации, т.-е. к его профессии и к его выучке (Код. 36). Например, медицинской сестре может быть временно поручено исполнять обязанности дезинфектора, конюху—работу кучера, помощнику машиниста—работу машиниста.

34. В праве ли нанявшийся отказываться от другой подходящей работы, когда временно нет работы, для которой он нанялся?

— *Да. Наниматель* в этом случае *имеет право его уволить, но обязан выплатить ему выходное пособие* (Код. 36, 89).

35. Как оплачивается временно выполняемая новая работа?

— Если работник согласится временно выполнять другую работу, то он имеет право на вознаграждение по вышеоплачиваемой работе, т.-е., если он переведен на хуже оплачиваемую работу, за ним сохраняется та плата, которую он получал по прежней работе, а если временная работа оплачивается выше, чем обычная работа, то ему полагается и высшая плата (Код. 36).

36. В каких случаях работнику может быть поручена работа, вовсе не относящаяся к роду его деятельности?

— В исключительных случаях, *когда это необходимо для предупреждения угрожающей опасности*, нанявшемуся может быть поручена другая работа, вовсе не относящаяся к тому роду труда, которым он обычно занимается (Код. 36). Например, когда предприятию угрожает наводнение, все рабочие и служащие, независимо от того, какую работу они обычно выполняют, могут быть использованы для переноски имущества в безопасное место. Правила об оплате временной работы здесь те же, что и в предыдущем случае, т.-е. вознаграждение выдается по вышеоплачиваемой работе (Код. 36).

37. В праве ли работник отказаться от работы, не относящейся к роду его деятельности, в случае угрожающей опасности?

— *Нет, отказ* от работы в этих случаях *может повести к увольнению без выходного пособия.*

38. В праве ли наниматель переводить работника на новую постоянную работу, не предусмотренную договором?

— Перевод на постоянную работу, не предусмотренную трудовым договором, может иметь место *только с согласия самого работника.* Если при этом новая работа оплачи-

вается ниже прежней, то за переведенным в течение 2 недель сохраняется его прежний заработок (Код. 64).

39. В праве ли наниматель переводить нанявшегося на работу в другую местность?

— Перевод нанявшегося на работу из одной местности в другую может последовать *только с согласия трудящегося.* Такое согласие необходимо и в том случае, когда перемещается все учреждение или предприятие. При отказе нанявшегося от переезда, каждая из сторон может отказаться от договора, при чем нанявшемуся выплачивается *выходное пособие* (Код. 37).

Д. Предварительное испытание.

40. В течение какого срока нанимающийся может считаться на испытании?

— Лицу, приглашаемому на работу, наниматель может предложить пробыть некоторое время на испытании с тем, чтобы, в зависимости от результатов этого испытания, был решен вопрос об окончательном приеме на работу. Испытание допускается на срок *не более 6 дней для рабочего, 2 недель для рядовых служащих и 1 месяца для более ответственных работ* (Код. 38).

При найме домашних работников (работниц) испытание может длиться две недели.

41. К чему приводит удовлетворительное окончание испытания?

— Если испытание покажет, что *приглашенный* на работу отвечает тем требованиям, которые ему пред'являются, то он *зачисляется окончательно на работу* (Код. 39); другими словами, с ним заключается трудовой договор, при чем все, что ему полагается по договору, он получает за все время с первого дня испытания.

42. К чему приводит неудовлетворительное окончание испытания?

— Если по испытании приглашенный окажется непригодным к работе, на которую он приглашен, то *наниматель может отказаться от приема этого работника на работу,* при чем *обязан выплатить* ему за время испытания только тарифную ставку по разряду той работы, на которую он был приглашен (Код. 39). Разумеется, что никаких претензий о выплате выходного пособия здесь не может быть, так как трудящийся в этом случае не увольняется, а просто не принимается на работу.

43. Как разрешаются споры по поводу испытания?

— Если испытуемый, признанный нанимателем непригодным к работе, возражает против заявления нанимателя о его непригодности, то этот спор должен быть рассмотрен *в расценочно-конфликтной комиссии.* Спор по поводу вознаграждения за время испытания рассматривается РКК или судом (трудовой сессией).

Е. Срок действия трудового договора.

44. Как различаются трудовые договоры по их сроку?

— Трудовой договор может быть заключен:

а) *на срок определенный,* напр., лицо нанимается на столько-то месяцев или с такого-то по такое-то число;

б) *на срок неопределенный,* т.-е., когда срок найма не указан вовсе;

в) *на время, пока будет закончена какая-нибудь определенная работа* (Код. 34).

При найме на сезонные работы договор может быть также заключен на «сезон».

45. Какое значение имеет различие между договором на определенный и на неопределенный срок?

— Различие это имеет значение *в отношении отказа работника от продолжения договора:* при найме на неопределенный срок, трудящийся имеет право в любое время уйти— он должен только заблаговременно предупредить о том нанимателя (Код. 46), при найме же на срок определенный или до окончания какой-либо определенной работы нанявшийся может отказаться от дальнейшей работы только при наличии к тому уважительных поводов (Код. 48). См. ниже вопрос 56.

46. В каком случае трудовой договор из срочного обращается в договор на срок неопределенный?

— Если срок договора истек, а нанявшийся продолжает работать и ни одна из сторон не требует прекращения найма, то договор считается продолженным на срок неопределенный на прежних условиях (Код. 45).

47. Каков предельный (наибольший) срок, на который может быть заключен трудовой договор?

— Трудовой договор может быть заключен на срок *не более 1 года.* Если работник наймется на больший срок, то по истечении года он может в любое время уйти (с заблаговременным предупреждением о том нанимателя), как если бы договор был заключен на срок неопределенный (Код. 34; см. выше—вопрос 45).

48. Какие рабочие и служащие считаются „временными“?

— Временными рабочими и служащими считаются те, которые наняты:

а) для выполнения какой-либо *работы, срок которой заранее не может быть определен* (разгрузка, уборка, очистка, участие в переписи населения и т. п.), *но которая должна продолжаться не более 2 недель.*

или *б) для выполнения точно определенной работы на определенный срок, но не свыше 1 месяца* (Раз'ясн. НКТ от 23/V—1923 г. о временных и сезонных рабочих).

При увольнении временных рабочих выходное пособие не выдается, хотя бы срок работы не был заранее определен (п. „а“ настоящего ответа).

49. Какие работы считаются сезонными?

— Сезонными признаются работы, которые зависят от времени года, состояния погоды и других природных и климатических условий и не могут поэтому выполняться в течение круглого года, а производятся в течение определенного периода, не превышающего шести месяцев. Перечни таких работ утверждаются НКТ СССР и союзных республик по соглашению с ВЦСПС и республиканскими советами профсоюзов. (См. ПРИЛОЖЕНИЕ).

50. Какие правила существуют насчет срока найма батраков?

— При найме батрака в крестьянское хозяйство, в соглашении непременно должен быть указан срок найма. Срок этот не может быть больше 1 года. При этом нельзя нанимать батрака за год и более до того, как к работе должно быть приступлено; напр., нельзя нанимать в феврале 1926 года с тем, чтобы батрак начал работать с апреля 1927 г. (ст. ст. 2 и 4 Временных правил о подсобном наемном труде в крестьянских хозяйствах—пост. СНК СССР от 18/IV—1925 г.).

Ж. Прекращение трудового договора.

51. Каковы случаи отказа обеих сторон от договора по их желанию?

— Трудовой договор прекращается:

а) *по соглашению сторон* в любое время (*Код. 44, п. «а»*);

б) если работник нанялся на точно определенный срок или на время выполнения определенной работы, то *с истечением срока договора или с окончанием условленной работы* кончается сам собой и договор (*Код. 44, п.п. «б» и «в»*).

Во всех этих случаях наниматель не обязан ни выдавать выходного пособия, ни заранее предупреждать работника об окончании договора, так как отказ от договора— обоюдный.

52. В каких случаях стороны могут быть вынуждены прекратить трудовой договор, хотя бы и помимо воли их обеих?

— Наниматель обязан уволить работника, а последний не может против этого возражать в следующих случаях:

а) *по приговору суда*, если приговором этим рабочий или служащий присужден к увольнению с занимаемой им должности (ст. 43 Угол. Код.); то же, когда работник занимает ответственное место, а приговором суда ему будет воспрещено занимать ответственные должности (ст. 40 Угол. Код.), или когда в виде наказания данному лицу воспрещено будет заниматься определенной профессией или деятельностью (напр., врачу будет запрещено лечить—ст. 46 и 48 Угол. Код.);

б) *по требованию профсоюза*: рабочий или служащий должен быть уволен с места, если профсоюз найдет невозможным оставлять его на работе (Код. 49);

в) *в случае призыва* рабочего или служащего *на действительную военную службу*, наниматель обязан немедленно освободить призванного от работы и произвести с ним полный расчет (Кодекс законов о льготах для военнослужащих Красной армии и флота, ст. 29).

При увольнении по приговору суда или по требованию профсоюза выходное пособие не выплачивается, так как увольнение происходит не по почину нанимателя (Код. 90). При призыве на действительную военную службу наниматель обязан выдать призванному единовременное пособие в размере двухнедельного заработка (Ст. 29 Кодекса о льготах для военнослужащих и ст. *80 Код.* законов о труде).

53. В каких случаях наниматель имеет право уволить нанявшегося?

— Наниматель в праве *расторгнуть* договор, заключенный на неопределенный срок, или уволить нанявшегося до истечения срока только в определенных случаях, перечисленных в законе. Случаи эти следующие:

а) *Полная или частичная ликвидация* (т.-е. закрытие) предприятия или учреждения или *сокращение работ* в них (Код. 47, п. „а“). О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден не менее, чем за две недели, в противном же случае наниматель обязан выплатить ему выходное пособие в размере двухнедельного заработка (Код. 88).

б) *Приостановка работ на срок более одного месяца* по причинам производственного характера (Код. 47, п. „б“). И здесь наниматель обязан или предупредить об увольнении за 2 недели или выдать выходное пособие (Код. 88).

в) *Непригодность нанявшегося* к выполнению работы, на которую он нанялся (Код. 47, п. „в“). Увольняемый по непригодности должен быть предупрежден за 2 недели, или ему выдается выходное пособие (Код. 88).

г) *Неисполнение нанявшимся своих обязанностей* по трудовому и коллективному договору или по правилам внутреннего распорядка, если такое нарушение имело место неоднократно или носит серьезный характер (Код. 47, п. „г“). Увольнение в этом случае может произойти без предупреждения и без выдачи выходного пособия (Код. 90).

д) *Совершение нанявшимся уголовно-наказуемого деяния,* связанного с его работой (например, кража материалов с завода), если факт совершения преступления установлен судом (Код. 47 п. «д»). При мелкой краже фабрично-заводского имущества, совершенной первый раз и на сумму не больше 15 рублей, взыскание может быть наложено самой администрацией без суда, и работник может быть уволен, если это предусмотрено табелью взысканий (Ст. 180, п. „д“ Угол. Код.). Равным образом, если работник пробыл *под стражей более 2 месяцев или был отстранен от работы по требованию судебно-следственных властей более 2 месяцев,* хотя бы и по делу, не связанному с его работой, наниматель вправе его более на службе не считать и может его уволить (Код. 47, п. „д“, раз'яснение НКТ РСФСР от 21/V—1925 года, № 156/1026). В этих случаях выходного пособия не полагается (Код. 90).

е) *Неявка на работу более 3 дней сряду или в общей сложности более 6 дней в месяц без уважительных причин* может повлечь за собой увольнение без предупреждения и без выдачи выходного пособия (Код. 47, п. «е», 90).

ж) *Непосещение работы по болезни в течение 2 месяцев* (Код. 47, п. „ж“). К болезни приравниваются и случаи, когда работник не может явиться на работу из-за того, что должен ухаживать за больным членом семьи или вынужден выдерживать карантин (т.-е. не выходить из дома, чтобы не разносить заразы). По отношению к работницам, заболевшим во время беременности или после родов, двухмесячный срок, в течение которого наниматель не может их увольнять, исчисляется сверх того срока отпуска, который им полагается по закону (т.-е сверх 8 недель до родов и 8 недель после родов для работниц физического труда и 6 недель до и 6 после родов для работниц конторского и умственного труда).

При увольнении вследствие непосещения работы по болезни ни предупреждения, ни выходного пособия не полагается.

з) *Систематическая* (т.-е. не случайная, а продолжительная) *недовыработка нормы* без уважительных причин может повлечь за собой увольнение (Код. 57). Если недовыработка является следствием неумения нанявшегося, его непригодности, то он должен быть предупрежден об увольнении, или ему выплачивается выходное пособие. Если же неуспешность происходит от небрежности работника, то он может быть уволен без предупреждения и пособия, как за нарушение договора (см. выше—пункты— «в» и «г» в настоящем вопросе).

и) *Отказ работника от перехода на другую работу, когда временно нет работы, на какую он нанялся* (Код. 36), *или отказ от переезда в другую местность* (Код. 37) дает право нанимателю расторгнуть договор, но при этом наниматель обязан выплатить выходное пособие, которое не может быть заменено предупреждением (Код. 89). *Отказ от работы, выполнение которой необходимо для предупреждения угрожающей опасности*, может повлечь за собой увольнение без предупреждения и выходного пособия, как за невыполнение своих обязанностей (см. выше—вопросы 36 и 37).

54. Может ли работник быть уволен за то, что у него выходит много брака?

— *Да,* если работник вырабатывает недоброкачественные изделия сверх того количества брака, которое считается в данном производстве нормальным, и если притом брак получается по вине работника, то он может быть уволен по непригодности (см. п. «в» предыдущего ответа). Нормальный процент брака устанавливается по соглашению хозоргана с профсоюзом и доводится до сведения работников. (Пост. НКТ СССР от 8/V—1925 г. о порядке оплаты бракованных изделий).

55. Может ли работник быть уволен за неоднократное опоздание на работу?

— *Да,* если это предусмотрено правилами внутреннего распорядка. Так, напр., в правилах внутреннего распорядка для предприятий электро-и металлопромышленности предусмотрено, что несвоевременная явка на работу без уважительных причин свыше 6 раз может повлечь за собой увольнение (и, кроме того, вычет за прогульное время).

56. В каких случаях нанявшийся имеет право отказаться от трудового договора?

— Если работник поступил *на срок неопределенный*, то он может *в любое время* уйти. Он обязан только предупредить нанимателя о своем уходе не менее, чем за один день, если заработная плата в этом предприятии выдается каждую неделю, а при двухнедельном или месячном расчете не менее, чем за семь дней (Код. 46).

Если работник нанялся *на определенный срок* или на время выполнения какой-нибудь определенной работы, то он не в праве уходить до срока или до окончания работы, за исключением следующих случаев:

а) *неполучение в установленный срок заработной платы* (Код. 48, п. „а“);

б) *невыполнение нанимателем* обязанностей, принятых им по трудовому или коллективному договору, или обязанностей, возложенных на него законами о труде (Код. 48, п. „б“);

в) *грубое обращение* с работником нанимателя или членов его семьи, или членов администрации предприятия или учреждения (Код. 48, п. „в“);

г) *изменение условий работы в худшую сторону*, т.-е. если условия работы стали более вредными или опасными, чем в момент найма (ухудшение санитарно-гигиенических условий—Код. 48, п. „д“);

д) *другие случаи, указанные в законе* (Код. 48, п. „г“).

В указанных сейчас случаях работник, нанятый на определенный или неопределенный срок, вправе уйти без предварительного предупреждения нанимателя.

При уходе работника по собственной воле никакого пособия он, естественно, требовать не может (Код. 90). Если же его уход вынужден поведением нанимателя или ухудшением обстановки работы, наниматель обязан выплатить ему выходное пособие (Код. 89).

57. Может ли служить поводом к увольнению то обстоятельство, что предприятие переходит к новому владельцу?

— *Нет*, переход предприятия к новому владельцу или передача учреждения из одного ведомства в другое не прекращает действия трудового договора. Новый владелец или новое ведомство принимает на себя все обязанности прежнего владельца по отношению к рабочим и служащим (Код. 44).

3. Порядок увольнения.

58. В каких случаях для увольнения требуется непременно предварительное согласие РКК?

— Увольнение работника вследствие *непригодности* (Код. 47, п. „в“) или вследствие *невыполнения* им своих *обязанностей* (Код. 47, п. „г“) допускается не иначе, как по решению РКК. *В остальных случаях,* напр., в случае неявки на работу или вследствие сокращения работ в предприятии, наниматель имеет право уволить работника без обращения в РКК.

59. Должен ли наниматель извещать фабзавком (местком) об увольнении работника?

— *О всяком* предполагаемом *увольнении* рабочего или служащего *наниматель обязан поставить в известность фабзавком (местком),* (Код. 161, п. „в“), а при отсутствии месткома—профуполномоченного.

60. Каковы обязанности нанимателя в отношении выплаты заработной платы увольняемым?

— С увольняемыми работниками наниматель обязан произвести немедленный расчет. В случае задержки наниматель обязан выплатить заработную плату и за дни просрочки, поскольку уволенные в течение этих дней оставались без работы.

61. Обязан ли нанявшийся, в случае прекращения трудового договора, освободить помещение, которым он пользовался у нанимателя по договору?

— *Да,* если по договору наниматель предоставлял работнику жилое помещение, то с прекращением договора наниматель имеет право потребовать освобождения этого помещения. Если после двух недель со дня пред‘явления такого требования работник помещения не освободит, наниматель может обратиться в суд с иском о выселении.

Это правило относится, в частности, к работникам домовым (дворники, сторожа, швейцары) и домашним (кухарки, няни и т. п.)

(Ст. 171-а Гражданского Кодекса РСФСР).

62. Куда можно обжаловать незаконное, по мнению работника, увольнение?

— Если увольнение произошло по решению РКК, то это решение окончательное и на него можно жаловаться только в порядке надзора в уездную камеру инспекции

труда или в отдел труда, которые отменяют решение РКК, если оно прямо противоречит закону.

Если увольнение последовало без разрешения РКК, то уволенный может принести жалобу: в тех случаях, когда по закону требуется предварительное решение РКК,—в РКК, а в остальных случаях—или в РКК, или в суд (в трудовую сессию).

63. Каковы последствия незаконного увольнения?

— В случае, если по жалобе работника увольнение будет признано незаконным, работник может потребовать *возвращения его на работу и выплаты ему за все время*, которое он находился без работы. Если работник не пожелает вернуться на работу, то он вправе требовать выплаты за время перерыва в работе и, сверх того, выдачи выходного пособия, если оно ему не было выдано.

64. Куда переносится спор о неправильном, по мнению нанимателя, расторжении договора нанявшимся?

— В случае, когда нанявшийся уходит до срока, ссылаясь на нарушение нанимателем своих обязанностей или грубое с ним обращение, а наниматель своей вины не признает и возражает против отказа работника от договора, то спор переходит в *РКК* (Код. 48, примеч.). Если РКК подтвердит правильность заявлений работника, то тем самым за ним будет признано право на выходное пособие. В противном случае его уход будет считаться самовольным, и он потеряет право на выходное пособие.

65. В каком порядке можно обжаловать требование профсоюза об увольнении работника?

— В том случае, когда профсоюз требует увольнения работника в порядке ст. 49 Кодекса Законов о Труде (см. выше вопрос 52), а наниматель считает требование профсоюза неправильным, наниматель может перенести дело в примирительную камеру или в третейский суд (Код. 49).

Кроме того, и наниматель и работник могут обжаловать требование профсоюза по профсоюзной линии, т.-е. в вышестоящий орган данного союза или в местный межсоюзный орган.

Профсоюзы должны прибегать к такой серьезной мере, как снятие работника с работы, только в самых крайних случаях, когда противообщественное поведение работника делает невозможным оставление его в данном предприятии или учреждении.

И. Особые правила об увольнении некоторых категорий работников *).

66. При каких условиях может быть уволен рабочий или служащий, состоящий членом комитета рабочих и служащих?

— Помимо всех других условий, для увольнения членов фабзавкомов *необходимо* еще *согласие профсоюза* (Код. 160). Не могут быть уволены без согласия профсоюза также и профуполномоченные, заменяющие фабзавком (местком). Цеховые уполномоченные не могут быть уволены без согласия фабзавкома (см. ниже гл. XV, вопросы 34, 35, 42).

67. Могут ли быть увольняемы рабочие и служащие в то время, когда они находятся в отпуску?

— Увольнение лица, находящегося в отпуску *запрещается*, за исключением случаев полной ликвидации всего предприятия или остановки его на срок более 1 месяца, а также призыва в Красную армию (Правила об отпусках от 14/VIII—1923 г.).

68. При каком условии могут быть увольняемы беременные работницы и одинокие работницы, имеющие детей до 1 года?

— Беременные работницы *не могут быть уволены без разрешения инспектора труда* даже в тех случаях, когда налицо имеется законная причина к их увольнению (Пост. НКТ от 8/VIII—1922 г. о порядке увольнения беременных женщин).

Также не могут быть уволены без разрешения в каждом отдельном случае инспектора труда одинокие женщины, имеющие детей до одного года (Пост. НКТ РСФСР от 16/VII—1925 г., № 207/1264).

69. Какие правила существуют относительно расторжения трудового договора с несовершеннолетними?

— Увольнение несовершеннолетних рабочих и служащих или отказ от договора с их стороны могут иметь место в случаях, указанных в законе (Код. 36—37, 46—48, 49, 57).

Кроме того, родители и опекуны подростка, а также инспектор труда или профсоюз, могут потребовать во всякое время, чтобы наниматель освободил подростка от договора еще до истечения срока, если они найдут, что дальнейшая работа может вредно отозваться на здоровьи подростка или вообще нанести ему какой-либо ущерб (напр., если он желает посещать школу,—Код. 31). Если подросток работает в качестве ученика, то вопрос об увольнении решается по особым правилам, существующим для учеников.

*) Особые правила об увольнении лиц, занятых на сезонных работах, см. ПРИЛОЖЕНИЕ.

70. В каких случаях допускается увольнение учеников школ фабрично-заводского ученичества (фабзавуч)?

— См. ответ на вопрос 12 в главе XII.

71. В каких случаях допускается увольнение учеников в мелких, ремесленных и кустарных предприятиях?

— См. ответ на вопрос 13 в главе XII.

72. При каких обстоятельствах ученик, занятый в мелком, ремесленном или кустарном предприятии, имеет право отказаться от от договора до срока?

— См. ответ на вопрос 14 в главе XII.

73. Какие исключения из общих правил об увольнении имеются в отношении квартирников?

— Квартирники, т.-е. работающие по найму не в предприятии, а на дому, могут быть увольняемы только в тех случаях, в которых закон допускает увольнение вообще, с некоторыми лишь исключениями в отношении сроков, а именно:

а) при *приостановке* предприятия на срок *более 2 недель,*

б) в случае *пребывания* квартирника *под стражей в течение 2 недель,*

в) в случае *утраты трудоспособности в течение 2 недель* (Пост. СНК РСФСР об из'ятиях из Код. Зак. о Труде в отношении квартирников—от 2/VII—1923 г.).

74. Какие правила существуют насчет увольнения батраков, занятых в крестьянских хозяйствах?

— По вопросу об увольнении батраков, работающих в крестьянских хозяйствах, следует руководствоваться не общими правилами, имеющимися в Кодексе Законов о Труде, а „Временными правилами о подсобном наемном труде в крестьянских хозяйствах“ от 18 апреля 1925 г.

Согласно этим „правилам“ наниматель может уволить батрака *по уважительным причинам.* Если батрак считает, что его увольняют без всякого основания, то спор разбирается в примирительной комиссии или в народном суде. (Ст. ст. 17 и 18 „Временных правил“ от 18 апреля 1925 г.).

(О примирительных комиссиях см. ниже гл. XVI, вопросы 48—53).

75. Какие правила существуют насчет расторжения трудового договора с домашними работниками (работницами)?

— В виду особых условий работы по обслуживанию нанимателя и его семьи, при которой требуется, чтобы обе стороны, наниматель и работник, вполне уживались между

собой, закон облегчает им обоим отказ от договора, а именно, предоставляет *каждому из них право в любое время расторгнуть договор*, т.-е. нанимателю—уволить домашнего работника, а работнику—уйти с работы (ст. 15 пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8/II—1926 г. об условиях труда домашних работников).

Право нанимателя уволить в любое время домашнего работника ограничено только в отношении тех случаев, когда работник потеряет трудоспособность (см. ниже, вопрос 77).

76. Обязан ли наниматель предупредить домашнего работника (работницу) о предстоящем увольнении?

— Наниматель *обязан предупредить* домашнего работника об увольнении за две недели *или выплатить ему выходное пособие* в размере двухнедельного заработка.

Только в следующих случаях наниматель вправе уволить домашнего работника без предупреждения и без выплаты выходного пособия:

а) когда работник был нанят на определенный срок, и этот срок истек;

б) когда основанием к увольнению служит систематическое невыполнение работником своих обязанностей;

в) в случае нахождения домашнего работника под арестом более пяти дней или совершения им преступления, установленного вступившим в законную силу судебным приговором;

г) когда работник сам отказывается от работы или когда его увольнения требует профсоюз;

д) когда работник, принятый на испытание, окажется непригодным к работе;

е) в случае утери домашним работником трудоспособности (болезнь, роды) на срок свыше двух недель (см. следующий вопрос).

(Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г.).

77. При каких условиях может быть уволен домашний работник (работница), в случае утери трудоспособности?

— В этом отношении закон (ст. 16 пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г.) устанавливает различные правила для тех домашних работников, которые живут у нанимателя, и тех, которые живут отдельно (приходящих).

Если заболеет домашний работник, живущий у нанимателя, то увольнение не может произойти ранее двух недель со дня утери трудоспособности.

Если заболеет домашний работник приходящий, то он не может быть уволен ранее двух месяцев со дня утери трудоспособности (см. выше, ответ на вопрос 53, п. „ж“).

78. Может ли быть выселен домашний работник (работница), живущий у нанимателя, в случае увольнения?

— *Право на жилое помещение*, которое домашний работник занимал у нанимателя, сохраняется за работником *только в течение двух недель после увольнения.* По истечении этого срока он обязан освободить помещение (Ст. 17 пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г.; см. выше, вопрос 61).

К. Отстранение от работы.

79. Что такое отстранение от работы?

— Отстранение от работы означает, что рабочий или служащий временно, впредь до выяснения тех или иных обстоятельств, не допускается к работе. Особо предусмотрены случаи, когда отстранение может сопровождаться приостановкой выплаты заработной платы (см. следующий вопрос).

80. В каких случаях работник может быть отстранен от работы с приостановкой выплаты заработной платы?

— Следует различать два случая:

а) Если работник находится под арестом или отстранен от работы *по постановлению судебно-следственных властей*, то наниматель имеет право приостановить выплату заработной платы.

б) Если работник застигнут с поличным при совершении *уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой*, или сознался в совершении такого деяния, то наниматель, *с предварительного согласия РКК*, имеет право отстранить работника от работы с приостановкой выплаты заработной платы.

(См. раз'яснение НКТ РСФСР от 21/V—1925 г. о порядке применения п. „д“ ст. 47 Кодекса Зак. о Тр.).

81. Может ли работник, оправданный по делу, в котором обвинялся, требовать возвращения его на работу, от которой он был отстранен?

— *Да, может*, но время, в течение которого за ним сохраняется это право, неодинаково для различных случаев. А именно: если работник был отстранен по распоряжению нанимателя, то он может требовать обратного приема на работу, сколько бы времени ни прошло с момента отстранения до вынесения оправдательного приговора; если же работник был арестован или отстранен по постановлению

судебно-следственных властей, то наниматель обязан принять его обратно только в том случае, если с момента отстранения прошло не более двух месяцев.

Это правило применяется и в тех случаях, когда дело, по которому отстраненный работник находился под следствием, прекращено за отсутствием состава преступления (раз'ясн. НКТ РСФСР от 21/V—1925 г. о порядке применения п. „д" ст. 47 Код.).

По вопросу о сохранении заработка в этих случаях см. дальше главу IX, вопрос 6.

82. В каких случаях работник может быть отстранен от работы, но без приостановки выплаты заработной платы?

— Распоряжением нанимателя, впредь до разрешения РКК вопроса об увольнении, в случаях, указанных в правилах внутреннего распорядка (См., напр., примечание к п. 29 примерных правил внутр. расп. в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях, утв. НКТ РСФСР 31/VII—1923 г.).

Л. Личные документы и удостоверение о службе.

83. В праве ли наниматель удерживать личные документы нанявшегося, как обеспечение выполнения договора?

— Наниматель *не имеет права* забирать у нанявшегося удостоверение личности или другой документ, напр., учетно-воинский билет, в качестве залога и т. п. Он может взять документы только на время, если это требуется для пред'явления в какое-либо учреждение, для целей учета и т. п., но в этих случаях документы должны быть возвращены нанявшемуся немедленно по их использовании. Задерживать документы работника, желающего уйти, воспрещается, и за подобные действия наниматель отвечает в уголовном порядке, как за нарушение Кодекса Законов о Труде (Код. 41).

84. Обязан ли наниматель выдать нанявшемуся удостоверение о том, что он у него работал?

— При увольнении работника, или когда он сам увольняется, наниматель по его просьбе обязан выдать ему удостоверение о том, сколько времени нанявшийся у него работал и какую работу выполнял (Код. 42). Ученикам, кончившим срок обучения, наниматель обязан выдать удостоверение о выучке, а если они уходят до срока, то в удостоверении должно быть указано, сколько времени они состояли в обучении.

85. Можно ли помещать в удостоверении сведения о качествах работника, его поведении и причинах его увольнения?

— Упоминание в удостоверении о личных качествах нанявшегося, его опытности, специальных познаниях и причинах его ухода допускается только в том случае, если сам нанявшийся об этом просит, и если в этих сведениях нет ничего, порочащего работника. Указание на такие причины увольнения, которые представляют работника с плохой стороны (напр., непригодность к работе или пребывание под стражей) воспрещается, хотя бы эти причины в действительности имелись на-лицо. Подобные сведения нельзя помещать ни прямо, ни указаниями на соответствующие статьи Кодекса Законов о Труде, Уголовного Кодекса и т. п. Нельзя, например, писать: уволен по ст. 47, п. „д" Кодекса Законов о Труде, так как это означает, что работник уволен вследствие пребывания под стражей или совершения преступления в связи с работой (Код. 42; циркуляр НКТ от 10/IV—1923 г. о толковании ст. 42).

86. Можно ли помещать в удостоверении какие-либо условные знаки?

— Помещение в удостоверении каких-либо условных знаков воспрещается. Этим путем наниматели в капиталистических странах дают друг другу знать, кого из уволенных работников не следует принимать на работу в другие предприятия. Равным образом, воспрещается нанимателям сообщать друг другу тайные сведения о том, кого принимать и кого не принимать на работу и на каких условиях нанимать рабочих (Код. 42).

М. Совместная служба родственников.

87. Могут ли поступать на службу в государственное предприятие или учреждение лица, родственники которых служат в том же предприятии или учреждении?

— Служба родственников (родителей, супругов, сыновей, дочерей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей и детей супругов) в одном и том же государственном предприятии или учреждении, как правило, воспрещается, если такая служба связана с подчиненностью или подконтрольностью одного лица другому. Нельзя, напр., служить двум братьям в одном и том же учреждении, одному заведующим хозяйством, а другому курьером; но нет препятствий

к тому, чтобы два брата служили в одном учреждении один курьером, а другой конторщиком.

Лица, поступившие на государственную службу вопреки правилу о запрещении совместной службы родственников, должны быть уволены без предупреждения и без выдачи выходного пособия.

(Пост. СНК от 21/XII—1922 г.—„Временные правила о службе в государственных учреждениях и предприятиях“).

ГЛАВА VI.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Значение правил внутреннего распорядка и их содержание.
Б. Порядок издания правил внутреннего распорядка.
В. Табель взысканий.

А. Значение правил внутреннего распорядка и их содержание.

1. Для какой цели устанавливаются правила внутреннего распорядка?

— Правила эти указывают каждому работнику, каков распорядок работ в данном предприятии или учреждении, что каждый работник обязан делать для поддержания установленного порядка, и чем он отвечает за нарушение своих обязанностей.

Правила внутреннего распорядка обязательны как для рядовых работников, так и для лиц администрации (Код. 51).

2. В каких предприятиях и учреждениях должны обязательно иметься правила внутреннего распорядка?

— Правила внутреннего распорядка устанавливаются обязательно в предприятиях, учреждениях и хозяйствах *с числом рабочих и служащих не менее 5* (Код. 50).

3. Какие требования пред'являет Кодекс к содержанию правил внутреннего распорядка?

— Правила внутреннего распорядка *должны быть изложены с достаточной полнотой и ясностью*, при чем должно быть точно указано, какую *ответственность* несут работники и администрация за нарушение обязанностей, вытекающих из этих правил (Код. 51).

4. В каком случае правила внутреннего распорядка недействительны, т.-е. не имеют обязательной силы?

— Правила внутреннего распорядка недействительны:

а) если они *противоречат законам о труде или* действующему в данном предприятии *коллективному договору* (Код. 52);

б) если они изданы *не в том порядке, который требуется законом*, напр., если они установлены единолично нанимателем или, хотя и согласованы с профсоюзом, но не утверждены органами Наркомтруда (Код. 50).

5. Что такое примерные правила внутреннего распорядка?

— Примерными называются правила внутреннего распорядка, издаваемые Народным Комиссариатом Труда по соглашению с ВЦСПС и ВСНХ, как образец для правил в отдельных предприятиях (Код. 53). Примерные правила, кроме того, имеют обязательную силу для тех предприятий и учреждений, в которых не установлены свои правила (Код. 53, примеч.).

Примерные правила помещены в расчетных книжках установленного образца (Пост. НКТ СССР от 25/II—1924 г. о расчетных книжках).

6. Каково содержание правил внутреннего распорядка?

— Содержание правил внутреннего распорядка должно соответствовать особенностям данного предприятия или учреждения, обстановке работы, оборудованию производства. Есть, однако, ряд вопросов, общих для большинства заведений и учреждений. Эти вопросы в главнейших чертах предусмотрены общими примерными правилами внутреннего распорядка, изданными НКТ СССР, где они разбиты на следующие разделы:

а) *рабочее время и время отдыха:* правила должны содержать расписание часов работы и перерывов, распределение смен и дежурств, перечень праздников и особых дней отдыха и т. д.; здесь же обозначается, сколько минут, пропущенных после начала работ, считается опозданием, каковы последствия опоздания (недопущение к работе, наложение взыскания), от кого следует получать разрешение на отлучку с завода, порядок проверки своевременной явки и ухода и т. д.;

б) *получение, хранение и обращение с машинами, инструментами и т. п.:* работающие обязаны содержать в целости и сохранности инструменты, материалы, спецодежду, машины, приспособления, приборы и бережно обращаться с имуществом предприятия или учреждения; администрация обязана

записывать в расчетную или инструментальную книжку все предметы, выдаваемые работникам, и т. д.;

в) *меры предосторожности:* администрация обязана знакомить работающих с опасными частями машин и приборов, с которыми им приходится работать, и с вредными сторонами производства и указывать работающим меры предосторожности против этих опасностей и вредностей; работники обязаны соблюдать все необходимые меры осторожности, сообщать о замеченной опасности администрации и товарищам по работе, а при несчастном случае немедленно уведомлять администрацию и отправлять пострадавшего в приемный покой предприятия; меры безопасности работающих должны быть подробно изложены в местных правилах сообразно особенностям данного производства;

г) *санитарные условия:* все работающие обязаны следить за чистотой помещения, где производится работа, и содержать его в порядке и опрятности; для принятия пищи администрация обязана отвести специальное помещение; предприятие должно быть снабжено баками с остуженной кипяченной водой и т. д.;

д) *выдача зарплаты:* в правилах должно быть указано, сколько раз в месяц и в какие именно дни выплачивается заработная плата, порядок сдачи расчетных книжек для записи в них расчета, порядок заявлений о неправильности расчета и т. д.;

е) *дисциплина:* в этой части правил говорится об обязанности работников поддерживать порядок и дисциплину, о запрещении являться в предприятие или учреждение в нетрезвом виде, курить в месте работы, играть в азартные игры, ругаться и т. д.

Б. Порядок издания правил внутреннего распорядка.

7. В каком порядке устанавливаются правила внутреннего распорядка для отдельных учреждений и предприятий?

— Правила внутреннего распорядка для отдельных государственных, общественных и частных предприятий и учреждений *разрабатываются* предварительно *расценочно-конфликтной комиссией, согласовываются между администрацией предприятия и местным отделением профсоюза, а затем утверждаются инспектором труда* (Код. 54; положение о РКК, утвержденное НКТ 3/18 ноября 1922 г.).

8. Куда можно обжаловать постановление инспектора труда, касающееся правил внутреннего распорядка?

— Жалобы на неправильное утверждение инспектором труда правил внутреннего распорядка или на неправильный отказ в их утверждении приносятся в местный отдел труда. Постановление отдела труда—окончательное (Код. 54).

9. В каком порядке издаются правила внутреннего распорядка для целых отраслей хозяйства и для более крупных учреждений и предприятий?

— Для отдельных отраслей промышленности и народного хозяйства (напр., для предприятий железнодорожного транспорта) и для особо важных по своему значению учреждений и предприятий (для центральных органов, для крупных заводов) правила внутреннего распорядка могут вырабатываться в центре, т.-е. между соответствующим хозяйственным органом и центральным комитетом соответствующего профсоюза. Правила в этом случае утверждаются Народным Комиссариатом Труда (Код. 55).

В таком порядке изданы правила внутреннего распорядка для учреждений и предприятий железнодорожного и водного транспорта, для лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждений, для погрузочных и перевалочных работ, для предприятий электро-и металлопромышленности, для домовых работников (дворники, сторожа, швейцары и пр.).

В. Табель взысканий.

10. Что такое табель взысканий?

— Табель взысканий—это *перечень взысканий за нарушение правил внутреннего распорядка.*

11. Кто подвергается взысканиям за нарушение правил внутреннего распорядка?

— Взысканиям подвергаются все, кто провинится в нарушении правил, будь то рядовые работники или лица, принадлежащие к составу администрации.

12. Какого вида взыскания предусматриваются обычно в табели?

— В настоящее время, как общее правило, применяются взыскания следующих четырех степеней:

1) *выговор* (или равносильное ему „замечание“, „замечание с предупреждением“);

2) *выговор* (замечание) *с об'явлением по учреждению,* по предприятию или по цеху;

3) *выговор* (замечание) *с извещением рабочей организации* (завкома или отделения профсоюза);

4) *увольнение* в порядке п. „в“ или „г“ ст. 47 Кодекса Законов о Труде (см. выше главу V, вопрос 53).

13. В каком порядке издается табель взысканий.

— Табель взысканий составляет приложение к правилам внутреннего распорядка и издается в том же порядке, как и самые правила.

14. Как производится наложение дисциплинарных взысканий?

— Замечание, выговор и строгий выговор об'являются работнику непосредственно администрацией, увольнение же работника по непригодности или за нарушение обязанностей производится администрацией с согласия РКК.

Перед наложением взыскания обязательно должно быть затребовано от работника письменное или устное об'яснение. О наложении взыскания должо быть об'явлено работнику в письменной форме.

ГЛАВА VII.

НОРМЫ ВЫРАБОТКИ.

1. Что такое норма выработки?

— Норма выработки—это то количество работы, которое можно выполнить в течение определенной единицы времени (месяца, недели, дня, часа) при данных условиях работы. Норма выработки может быть выражена или в единицах изделия (например, столько-то штук в час) или в единицах времени (например, столько-то минут требуется на выработку 1 штуки).

2. Какое значение имеют нормы выработки по Кодексу Законов о Труде?

— Нормы выработки имеют серьезное значение, а имено:

а) они служат *для* исчисления *сдельных расценок* (Код. 70) [1];

б) *недовыработка* нормы, носящая постоянный характер, *может повлечь* за собой *увольнение работника* (Код. 57 и 47);

в) *недовыработка* нормы *ведет* к *снижению оплаты* (Код. 57).

3. Каковы возможные последствия недовыработки нормы в отношении увольнения?

— Нанявшийся, не вырабатывающий по своей вине установленной нормы выработки, если такая недовыработка носит не случайный, а постоянный характер, *может быть уволен* (Код. 57). Если недовыработка происходит от недостаточной способности или неумения работать, работник может быть уволен по непригодности (Код. 47, п. „в") и, значит, имеет право на выходное пособие (Код. 88); если же недовыработка является результатом невыполнения правил

---

[1]) См. подробнее ниже—в главе VIII.

работы или явной небрежности, то он может быть уволен без выдачи выходного пособия (Код. 47, п. „г“, 90).

4. К чему ведет недовыработка нормы в отношении оплаты?

— Нанявшийся, не вырабатывающий по своей вине установленной нормы выработки, получает заработную плату за ту часть работы, которую он выполнил, но, во всяком случае, не менее $^2/_3$ его тарифной ставки (Код. 57) [1]).

5. В каком порядке устанавливаются нормы выработки?

— Нормы выработки устанавливаются *по соглашению между администрацией предприятия и союзом* или органом профсоюза—фабзавкомом (Код. 56). Стороны эти могут уполномочить на установление норм или их пересмотр местную РКК.

6. Какие условия производства должны учитываться при установлении норм выработки и при их применении?

— При установлении норм выработки и их применении должны быть приняты во внимание:

а) *состояние машин, станков и приспособлений;*

б) *условия подачи материалов и инструментов,* необходимых для работы;

в) *качество материалов и инструментов;*

г) *гигиеническое и санитарное оборудование* помещения, где производится работа (отопление, освещение и т. п.). (Код. 57, примеч. 1).

В коллективных договорах обычно устанавливается, что нормы должны быть *максимальными технически возможными*, т.-е. за норму принимается та выработка, которой может достигнуть вполне добросовестный работник соответствующей квалификации при наличном состоянии оборудования данного предприятия, качестве материалов и т. д.

7. Как влияет на норму выработки ухудшение условий производства?

— Если условия ухудшились, например, понизилось качество сырья или уменьшилась скорость машин, или приходится работать при неполном освещении, то к установленным нормам выработки надо сделать известную *поправку в сторону их снижения.*

---

[1]) См. подробнее ниже—в главе VIII.

8. Как определяется норма дневной или месячной выработки для подростков?

— Для подростков установлен сокращенный рабочий день. Это обстоятельство необходимо учитывать при установлении для них норм дневной или месячной выработки: эти нормы, по сравнению с нормами выработки для взрослых рабочих, *должны быть уменьшены соразмерно с установленным для подростков сокращенным рабочим днем* (Код. 57, прим. 2).

ГЛАВА VIII.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Размер вознаграждения.
Б. Виды (системы) заработной платы.
В. Вознаграждение государственных служащих.
Г. Оплата сверхурочной работы и работы в праздничные дни.
Д. Оплата при переводе на другую работу.
Е. Время и место выплаты.
Ж. Выплата натурой.

А. Размер вознаграждения.

1. Как определяется размер вознаграждения за труд?

— Размер вознаграждения нанявшегося за его труд определяется *соглашением,* а именно: коллективными и трудовыми договорами (Код. 58).

2. Ограничивает ли государственная власть свободу соглашения о размере вознаграждения за труд?

— Государство *запрещает выплачивать* вознаграждение *ниже обязательного минимума* (Код. 59).

3. Что такое государственный обязательный минимум заработной платы?

— Государственный обязательный минимум—это тот *размер вознаграждения за труд, ниже которого не имеет права платить ни один наниматель,* т.-е. ни одно учреждение, предприятие или хозяйство, будь то государственное, общественное или частное. При этом имеется в виду вознаграждение за работу, выполняемую в нормальное рабочее время.

4. В каком порядке устанавливается государственный минимум заработной платы?

— Госминимум в настоящее время устанавливается и об'является Народным Комиссариатом Труда СССР на определенный период по территориальным поясам.

5. На какой период устанавливается государственный минимум заработной платы?

— Госминимум в настоящее время устанавливается и публикуется на каждые три месяца.

6. Что такое тарифные пояса для государственного минимума?

— Все *губернии* и области Союза ССР *делятся* на несколько групп или поясов *в зависимости от степени дороговизны жизни* в данной местности и ее промышленного значения. Для каждого пояса устанавливается особая ставка государственного минимума. Таких поясов в настоящее время установлено пять.

7. Какие последствия влечет за собой выплата ниже государственного минимума?

— Если условленная плата меньше госминимума, то такое соглашение недействительно (Код. 28), *и наниматель обязан доплатить* работнику до ставки государственного минимума, установленной для данной местности. Кроме того, за выплату ниже госминимума наниматель *отвечает в уголовном порядке,* как за нарушение Кодекса Законов о Труде (ст. 132 Угол. Код.).

8. Может ли оплата труда отдельного работника быть меньше, чем по коллективному договору?

— *Нет,* так как условия личного трудового договора не могут ухудшать положение трудящегося по сравнению с постановлениями коллективного договора (Код. 28).

9. Как определяется вознаграждение за труд, если в данном предприятии нет коллективного договора?

— При отсутствии в данном предприятии коллективного договора, условия оплаты каждого отдельного работника определяются его *личным* трудовым договором, но размер вознаграждения не может быть ниже государственного обязательного минимума.

10. Как определяется в случае спора размер вознаграждения, если стороны не договорились об этом достаточно ясно при найме работника?

— Если размер платы не был особо оговорен при найме работника, а коллективного договора в данном предприятии нет, то разногласие между сторонами разрешается судебным или конфликтным органом, который и определяет размер вознаграждения, смотря по той плате, которую получают рабочие *той же категории* в данном предприятии или которая обычно полагается за такую работу в данной местности, но во всяком случае не ниже государственного обязательного минимума.

11. Зависит ли размер оплаты от наличия у работника свидетельства о выучке (диплома)?

— *Нет,* работник имеет право на вознаграждение по той работе, которую он фактически выполняет. Если для данной работы нужны специальные знания или особая подготовка, то работа эта оплачивается полностью всякому, кто с ней справляется, хотя бы он и не имел ученого звания или свидетельства о специальной выучке (диплома) (Код. 63).

12. Допустимо ли, чтобы женский труд или труд подростков оплачивался дешевле мужского при одной и той же работе?

— *Нет,* труд оплачивается в размере, установленном для данной категории, а поэтому лица, выполняющие одну и ту же работу, должны получать одну и ту же плату, будь то мужчина или женщина, взрослый или подросток (см. Код. 61). Профсоюзы в СССР неуклонно добиваются соблюдения этого правила.

Б. Виды (системы) заработной платы.

13. Какие бывают виды (системы) заработной платы?

— Способы (системы) оплаты труда весьма многочисленны. Они различаются, главным образом, по тому, оплачивается ли работа *повременно* или по ее *результатам,* т.-е. по ее успешности (Код. 60).

14. Какие бывают виды повременной платы?

— При повременной оплате вознаграждение определяется по тому времени, которое рабочий проводит на *работе, т.-е. плата бывает помесячная, поденная, почасовая.*

15. Какие бывают виды оплаты по результатам (по успешности)?

— Оплата труда по результатам может быть:

а) *сдельная* (в частности, *поштучная*), когда за единицу изделия (штуку) определенного качества выдается определенное вознаграждение (например, за выкладку куба камня —такая-то плата).

б) *премиальная* (поощрительная), когда, сверх основной платы, выдается дополнительное вознаграждение (премия) за качество работы, за скорость и т. д.

16. Что такое сдельный наряд?

— По сдельному наряду *плата* назначается *за выполнение целой* самостоятельной *работы* (см. Код. 72), например, монтер берется за определенную плату установить двигатель. Сдельный наряд есть, таким образом, разновидность сдельной оплаты.

17. Какие виды (системы) оплаты труда допускаются законом?

— В Кодексе упоминается плата *повременная и сдельная* (Код. 60), как главные виды заработной платы, а также особо упоминается о *сдельном наряде* (Код. 72). Следует признать, что *и другие виды* оплаты законом не запрещены, кроме тех случаев, когда закон устанавливает специальные ограничения относительно способа оплаты.

18. Для каких категорий рабочих и служащих закон ограничивает выбор систем оплаты?

— *Для государственных служащих и рабочих* закон, в целях бережливого расходования государственных средств и во избежание злоупотреблений, ограничивает применение тех или иных способов оплаты (например, процентное вознаграждение с оборота или с чистой прибыли допускается только для определенных категорий торговых служащих).

19. Что такое тарифный разряд?

— Тарифные разряды—это группы, категории, на которые делятся рабочие и служащие по выполняемой ими работе.

20. Что такое тарифная ставка?

— Тарифная ставка—это тот размер повременной платы, который по положению, существующему в предприятии, полагается за работу той или иной категории, т.-е. того или иного тарифного разряда.

21. Как определяется размер заработной платы работника, получающего помесячное вознаграждение и прослужившего неполный месяц?

— Если работник, получающий заработную плату помесячно, поступил на работу после 1-го числа месяца или уволился до истечения календарного месяца, то расчет за этот неполный месяц работы производится следующим образом:

1) работник, прослуживший в данном месяце менее 15 дней (напр., поступивший 22-го числа или уволившийся 12-го числа), *получает за каждый проработанный день по* $^1/_{24}$ *месячной ставки;*

2) работник, прослуживший более 15 дней (напр., поступивший 12-го числа или уволившийся 22-го числа), получает за 15 календарных дней—*половину месячной ставки,* а за последующие дни—*по* $^1/_{24}$ *за каждый проработанный день.*

22. Что такое сдельная расценка?

— Сдельная или поштучная расценка—это плата за изготовление одной единицы изделия или одной штуки (Код. 70).

23. Как определяется сдельная расценка?

— Кодекс указывает на следующий способ определения сдельных расценок: берется дневная *ставка* данной категории работы и *делится на норму выработки* (Код. 70). Например, дневная ставка рабочего 2 рубля в день, норма выработки—50 штук в день, сдельная расценка—200 коп.: :50=4 коп.

24. Допускаются ли другие способы определения сдельных расценок, кроме указанного в ст. 70 Кодекса?

— *Да,* Кодекс дает лишь примерный способ определения сдельной расценки и тут же указывает, что в случаях, оговоренных в договоре, допускается и иной способ (Код. 70). Значит, другой способ определения сдельной расценки может быть установлен в коллективном договоре или, при отсутствии коллективного договора, в трудовом договоре.

25. Допускается ли, чтобы сдельные расценки брались из расчета ниже тарифной ставки?

— *Нет,* сдельщику должна быть во всяком случае обеспечена плата не меньше тарифной ставки за нормальную выработку.

26. Может ли сдельная расценка устанавливаться из расчета выше, чем по тарифной ставке?

— *Да,* сдельная расценка может содержать в себе прибавку сверх тарифной ставки. Например, почасовая ставка— 25 копеек, норма выработки—5 штук в час, значит плата за штуку не может быть меньше 5 копеек, но соглашением может быть установлено, что сдельщик получает за штуку не 5, а 6 копеек. Такой способ теперь очень распространен, так как сдельная работа более интенсивная (напряженная), чем повременная, а поэтому и заработок сдельщика должен быть больше тарифной ставки.

27. Оплачивается ли и в каком порядке время, необходимое на подготовку к сдельной работе?

— Время, необходимое на приступ к сдельной работе— прилажение инструментов, подготовка материалов и т. п. *оплачивается* по соглашению, т.-е. по условию, установленному в коллективном или трудовом договоре (Код. 71). Оплата производится или в виде особой надбавки или путем учета этого времени при установлении норм выработки и сдельных расценок.

28. Изменяется ли сдельная расценка, когда изменяется тарифная ставка?

— Если тарифная ставка данной категории работы увеличилась, то наниматель должен *соразмерно увеличить и сдельную плату.* Если ставка уменьшилась, то может быть *соответственно уменьшена и сдельная расценка* (Код. 76).

29. Как оплачивается сдельная работа, если до ее окончания изменились сдельные расценки?

— Сдельная работа, начатая до того, как изменились сдельные расценки, оплачивается *в размерах, устанавливаемых РКК,* а если последней в предприятии не имеется, то по соглашению администрации предприятия с союзом. Если стороны не придут к соглашению, то спор разбирается в судебном или примирительно-третейском органе (Код. 76, примеч.)

30. Как оплачивается работа по сдельному наряду в том случае, когда нанявшийся на вырабатывает тарифной ставки?

— Если работник взялся выполнить специальную работу за определенную сумму денег, но работа по его вине идет так неуспешно, что он не вырабатывает тарифной ставки, то он получает плату за ту часть работы, которую он выполнил, *но не менее* $^2/_3$ *его тарифной ставки* (Код. 73).

31. Как оплачивается труд подростков при повременной оплате?

— Подростки, работающие неполный рабочий день, при повременной оплате *получают ту же ставку, что и взрослые рабочие соответствующих категорий,* работающие полный день, другими словами, вычетов за сокращение рабочего дня не допускается (Код. 61).

32. Как оплачивается труд подростков с сокращенным рабочим днем при сдельной оплате?

— Подростки, работающие сдельно, получают за работу по тем же сдельным расценкам, что и взрослые, а за часы, недоработанные вследствие сокращения для них рабочего дня, подростки получают доплату по тарифной ставке (Код. 75).

33. Одно ли и то же «ставка» и «заработок»?

— *Нет,* заработок, т.-е. вся плата, причитающаяся работнику, может быть больше тарифной ставки (напр., благодаря приработку у сдельщика) или меньше ее (если, напр., за месяц были вычеты за пропущенное без уважительных причин время).

34. Какое значение имеет разница между заработком и ставкой?

— Во-первых, Кодекс в одних случаях дает работнику право на получение его среднего заработка (напр., ст. 68), а в других случаях—только тарифной ставки (Код. 87).

Во-вторых, сборы и налоги обычно берутся не с тарифной ставки, а с заработка (напр., квартирная плата, подоходный налог с заработной платы).

В. Вознаграждение государственных служащих.

35. Какими положениями следует руководствоваться в вопросах заработной платы служащих государственных учреждений и предприятий?

— Помимо общих положений о вознаграждении за труд (о госминимуме, об оплате сверхурочных работ и т. д.), *существует ряд специальных законоположений,* касающихся оплаты работников государственных учреждений и предприятий. Важнейшие из этих законоположений и распоряжений—следующие:

а) постановление СТО СССР от 2 ноября 1923 года «*О порядке установления персональных окладов* и особых вознаграждений за выполнение специальных заданий работниками государ-

ственных органов и акционерных смешанных обществ с преобладающим государственным капиталом»; инструкция НКТ СССР от 6 декабря 1923 г. *„О порядке определения особых фондов* для выплаты персональных окладов и т. д.“;

б) пост. НКТ СССР от 31 марта 1925 г. № 94/509 «*Об оплате ответственных политических работников,* занятых в профессиональных, советских, кооперативных, хозяйственных и др. организациях»;

в) пост. СНК СССР от 17 июня 1924 г. «*Об оплате труда торговых служащих* государственных и кооперативных предприятий *в форме процентного отчисления* от чистой прибыли или оборота предприятий» и «Основные положения» по применению этого постановления, изданные НКТ и НКВнуторгом СССР 5 февраля 1925 г.;

г) пост. ЦИК и СНК СССР от 10 июля 1925 г. *„О порядке выдачи тантьем* в госпредприятиях, действующих на началах коммерческого расчета“;

д) пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 28 сентября 1925 г. „Об установлении на 1925—26 бюджетный год *минимальных ставок* заработной платы для некоторых групп работников, состоящих на местном бюджете“ (т. е. о ставках *субвенируемых* групп);

е) пост. СНК СССР от 9 июня 1925 г. *„О нормировании заработной платы* служащих государственных учреждений“ и пост. СНК РСФСР от 3 июля 1925 г. по тому же вопросу.

36. Какие цели преследует специальное законодательство о вознаграждении работников государственных учреждений?

— Законодательство это имеет целью:

1) контроль над правильностью и целесообразностью расходования государственных средств на заработную плату (законы о спецставках, о порядке выплаты тантьем, о процентном вознаграждении торговых служащих и т. д.);

2) упорядочение тарифа и возможное единообразие оплаты однородного труда в различных учреждениях (закон о нормировании заработной платы);

3) обеспечение определенного уровня заработной платы для некоторых категорий работников (низового советского аппарата, учителей, участковых врачей и агрономов и т. д.).

37. Может ли выплачиваться работникам государственных учреждений и предприятий вознаграждение, превышающее ставки по основному тарифу?

— Дополнительные выплаты сверх тарифных норм (тарифной сетки, сдельных расценок и т. п.) допускаются только в случаях и в порядке, предусмотренных законом. Главнейшие виды таких дополнительных выплат следующие:

а) *персональные оклады*, т.-е. повышенное жалованье для лиц, особо ценных по своим познаниям и опыту в работе;

б) *оплата* по особому тарифу для *ответственных политических работников*, т.-е. таких работников, которые несут политическую ответственность за руководство работой;

в) *процентное вознаграждение* для определенных категорий торговых служащих с суммы оборота или с чистой прибыли;

г) *тантьемы*, т.-е. единовременные выдачи из прибыли в конце отчетного периода.

38. Из каких источников могут выплачиваться персональные оклады?

Та часть оклада, которая равняется тарифной ставке, выплачивается из общих средств на заработную плату, а излишек, выдаваемый работнику, как *специальная надбавка— только из особого фонда*, т.-е. из специальных сумм, размер которых утверждается комиссиями при органах Наркомтруда (пост. СТО СССР от 2/XI—1923 г.).

39. В каком порядке выплачиваются персональные оклады?

—С лицами, получающими персональные оклады, должен быть заключен *письменный договор*. Договор *должен быть зарегистрирован* в органе Наркомтруда по месту работы.

40. Кто имеет право на оплату по тарифу ответственных политических работников?

— По ставкам тарифа ответственных работников могут оплачиваться только лица, отвечающие за идейное и политическое направление порученного им дела и обладающие стажем общественно-политической деятельности. Перечень категорий политически ответственных работников содержится в постановлении НКТ СССР от 31/III—1925 г. № 94/509. Там же установлены и ставки этого тарифа для различных районов.

По тарифу ответственных политических работников, за работу, которая не укладывается в нормальное число рабочих часов, полагается добавочная плата (нагрузка).

Тариф ответственных политических работников применяется не только в государственных, но и в партийных, профессиональных и кооперативных организациях.

41. Что такое „субвенция“?

— Субвенция—это пособие, выдаваемое цетральной властью местам для осуществления некоторых культурных и хозяйственных мероприятий. Центральная власть берет на себя часть расходов по этим мероприятиям, а остальная часть покрывается из местных средств (местного бюджета).

Значительная часть субвенционных сумм идет на усиление заработной платы некоторых категорий работников (низового советского аппарата, медицинского, учительского и агрономического персонала). При этом центральная власть, принимая на себя долю расходов на содержание этих работников, обязывает местные органы обеспечить им выплату не ниже определенного размера, т.-е. устанавливает для некоторых групп работников минимальные ставки по должностям.

42. Для каких именно групп работников государство отпускает средства в порядке субвенции и устанавливает минимальные ставки по должностям?

— Для следующих групп:

1) *для учителей* первой ступени в городах и вне городов,—для учителей второй ступени, школ крестьянской молодежи и профтехнических школ в сельских местностях.

2) *для работников сельской участковой сети*, а именно:

а) врачей, агрономов и ветеринарных врачей,

б) медицинских и ветеринарных фельдшеров, акушерок и фармацевтов,

в) зубных врачей и провизоров,

г) медицинских сестер,

д) народных судей и следователей;

3) *для работников низового советского аппарата*, а именно:

а) председателей волостных (районных) исполкомов,

б) члена президиума вол(рай)исполкома, ведающего земельными делами,

в) секретаря вол(рай)исполкома,

г) волостного финансового работника,

д) начальника милиции в укрупненных волостях,

е) старшего милиционера в неукрупненных волостях,

ж) волостного организатора политическо-просветительной работы.

Перечни должностей и размер ставок устанавливаются на целый бюджетный год, при чем ставки колеблются по разным губерниям в зависимости от того, к какому поясу по госминимуму относится данная губерния (см. выше

вопрос 6). Приведенный только что перечень относится к 1925—26 году (пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 28 сентября 1925 г. об установлении на 1925—26 бюджетный год минимальных ставок для некоторых групп).

43. В чем заключается система нормирования заработной платы в государственных учреждениях (система твердых окладов)?

— До сих пор в государственных учреждениях разбивка должностей по разрядам, разница в оплате различных разрядов (тарифная сетка) и размер ставки для 1-го разряда— все это устанавливалось коллективными договорами и тарифными соглашениями. Такой порядок на практике привел к большой неравномерности в оплате однородного труда в различных учреждениях и к многим другим недостаткам в области тарифа и бюджета. Для устранения этих ненормальностей решено перейти постепенно к системе нормирования заработной платы служащих госучреждений, т.-е. к системе, при которой *для каждой штатной должности устанавливается твердый оклад*. Размеры окладов по должностям утверждаются соответствующими органами власти и не могут быть ни увеличены, ни уменьшены администрацией учреждения.

44. Могут ли при системе твердых должностных окладов назначаться оклады персональные?

— *Да, могут,* а именно в тех случаях, когда необходимо какому-либо выдающемуся по своим познаниям работнику назначить дополнительное вознаграждение сверх оклада, определенного для данной должности. Однако, эти персональные прибавки не могут устанавливаться по усмотрению администрации данного учреждения, а нуждаются в утверждении соответствующих органов власти (НКТ, НКФ, НКРКИ). Вообще, персональные надбавки при системе нормирования могут допускаться только в исключительных случаях.

45. В каких учреждениях вводится система твердых окладов?

— Система твердых окладов должна быть *постепенно* введена во всех учреждениях, состоящих на государственном и местном бюджете. Твердые оклады введены в 1925 г. в центральных учреждениях (в центральных аппаратах наркоматов) СССР и РСФСР и в губернских отделах Московского Совета. Перевод на новую систему остальных учреждений по всему СССР будет производиться в порядке определенной очередности.

Г. Оплата сверхурочной работы и работы в праздничные дни.

46. В каком размере оплачивается сверхурочная работа?

— Работа, выполняемая в сверхурочное время, оплачивается: *за первые 2 часа не менее, чем в полуторном размере* нормального вознаграждения, *а за последующие* часы—*не ниже, чем в двойном размере.* (Код. 60). (См. гл. X, вопрос 60 и гл. XI, вопрос 20).

47. Как оплачивается работа, выполняемая в нерабочие дни?

— Работа в дни, предназначенные для отдыха или праздника, оплачивается *не менее, чем в двойном размере* нормального вознаграждения (Код. 60).

48. Как оплачивается сверхурочная работа сдельщиков?

— За сверхурочную работу сдельщик получает, сверх своего сдельного заработка, доплату в размере $^1/_2$ почасовой ставки в первые 2 часа и в размере почасовой ставки в последующие часы.

При работе в праздничные дни и дни отдыха сдельщик получает доплату в размере почасовой ставки за каждый час работы (Код. 60).

49. В каких случаях работа в праздничные дни и дни отдыха оплачивается в нормальном размере?

— Особой доплаты за работу в нерабочие дни не полагается, если взамен предоставляется другой выходной день.

50. Допустимы ли вычеты за нерабочие дни и часы при помесячной оплате?

— *Нет*, у получающих помесячную плату нельзя делать вычеты ни за дни еженедельного отдыха (Код. 109), праздничные дни (Код. 111) и особые дни отдыха (Код. 112), ни за 2 часа, на которые сокращается работа накануне дней еженедельного отдыха и праздничных дней (Код. 113). (См. гл. XI, вопрос 13).

51. Как оплачиваются нерабочие дни и часы при почасовой поденной оплате?

— См. ответ на вопрос 16 в главе XI.

52. Как обеспечивается сдельщикам оплата нерабочих дней и часов?

— *Обычно*, когда устанавливаются нормы выработки и сдельные расценки (см. выше вопрос 23), учитывается и

нерабочее время, т.-е. берется не 30 дней в месяц, а 24 дня (192 часа) и тем самым *в сдельных расценках уже содержится надбавка за нерабочие дни и часы.* При таком расчете особой оплаты за эти дни и часы не полагается.

Если же оплата нерабочего времени в сдельных расценках не учтена, то это время *оплачивается особо по тарифной ставке.*

(Раз'яснение НКТ СССР от 12/II—1925 г. № 35/506 «об оплате дней отдыха и праздничных дней»).

Д. Оплата при переводе на другую работу.

53. Как оплачивается труд работника, временно переведенного на другую работу, не предусмотренную трудовым договором?

— В тех случаях, когда работнику поручается временно не та работа, на которую он нанялся (из-за отсутствия обычной работы или для предупреждения угрожающей опасности), вознаграждение выдается *по вышеоплачиваемой работе,* т.-е. если постоянная работа оплачивается выше, то за работником сохраняется его обычный заработок, а если выше оплачивается новая работа, то плата выдается по новой работе (Код. 36). (См. выше—гл. V, вопросы 35 и 36).

54. Как производится оплата при переводе на новую постоянную работу?

— Если работник соглашается перейти на новую постоянную работу, то размер платы за эту работу определяется в общем порядке, как при поступлении на новую работу, при чем, в случае перевода на нижеоплачиваемую работу, за работником *сохраняется в течение 2 недель* со дня перевода его *прежний заработок* (Код. 64). (См. выше—глава V, вопр. 38).

55. Что такое работа смешанной квалификации?

— Если одно и то же лицо выполняет *разные работы, требующие различной подготовки, выучки,* то говорят, что оно выполняет работу смешанной квалификации.

56. Как оплачивается работа смешанной квалификации, если работник на такую именно работу нанимался?

— Если выполнение смешанной работы предусмотрено в самом договоре найма, то вознаграждение определяется *по соглашению сторон.*

57. Как оплачивается работа смешанной квалификации, если таковая работнику поручена временно?

— Если работнику, на-ряду с его обычной работой, временно поручена другая, на которую он не нанимался, то вознаграждение определяется по работе высшей квалификации (Код. 62).

58. Как оплачивается работа лиц, временно заменяющих других работников?

Если постоянная работа данного лица оплачивается выше, чем та, которую оно выполняет временно по заместительству, то за ним сохраняется заработок по его постоянной работе.

Если же временная работа оплачивается выше и, притом, по своему характеру существенно отличается от постоянной работы данного лица, напр., рабочий заменяет мастера или счетовод—заведующего магазином, то заместитель имеет право на вознаграждение по фактически выполняемой вышеоплачиваемой работе.

Весьма часто, однако, представляется сомнительным, действительно ли временная работа по существу отлична от той работы, на которую данное лицо нанялось. Особенно часто это бывает с заместительством среди работников канцелярского и конторского труда. Например, делопроизводитель временно замещает должность заведующего делопроизводством или счетовод—должность помощника бухгалтера. Не всегда в этих случаях заместителю приходится делать работу, по своему содержанию существенно отличную от его постоянной работы, да и не всегда ему доверяют выполнять все, что полагается по должности, временно замещаемой. В таких случаях необходимо, чтобы стороны, т.-е. администрация и работник, заранее договорились об оплате за время заместительства. При отсутствии соглашения вопрос разрешается РКК.

В учреждениях, в которых введена система твердых окладов, дополнительная оплата заместительства допускается лишь при том условии, если заместительство оформлено приказом по учреждению и если оно продолжалось не менее двух недель (Инструкция НКТ и НКФ СССР от 24 февраля 1926 г. № 46/502).

Заместитель не имеет права на дополнительное вознаграждение в тех случаях, когда заместительство входит в круг обязанностей данного лица, напр., заместитель заведующего отделом на время от'езда заведующего руководит отделом или помощник машиниста временно заменяет машиниста.

Е. Время и место выплаты.

59. В какие сроки должно уплачиваться вознаграждение?

— Если работа носит постоянный характер, то уплата вознаграждения должна производиться через определенные промежутки времени, но *не реже, чем каждые 2 недели.*

Вознаграждение за временную или случайную работу, длящуюся менее 2 недель, выплачивается *немедленно по окончании работы* (Код. 65).

60. При каком условии допускается выплата реже, чем через 2 недели?

— Выплата 1 раз в месяц допускается в тех случаях, когда *заработная плата выдается частично вперед*, например, 20-го числа выплачивается за весь месяц, а также в других случаях, когда профсоюз признает, что выплата 1 раз в месяц не ухудшает положения работников данного предприятия.

61. Что такое пеня?

— Пеня—это установленный коллективным или трудовым договором *процент*, который наниматель обязан выплатить работнику *за каждый день просрочки* с выплатой.

62. Отвечает ли наниматель за просрочку выплаты, если пеня не установлена ни коллективным, ни трудовым договором?

— Если пеня за просрочку выплаты не предусмотрена, то это не лишает работника права искать с нанимателя возмещения убытков, которые работник понес от просрочки.

63. Где производится уплата вознаграждения за труд?

— Расплата должна производиться *в том месте, где выполняется работа*, т.-е. на заводе или в учреждении, а не на стороне (Код. 67).

64. Может ли производиться выплата в нерабочее время?

— Нет, расчет должен производиться в рабочее время (Код. 67).

Ж. Выплата натурой.

65. Что значит выплата натурой?

— Платить натурой—это значит платить не деньгами, а товарами, продовольствием, предоставлением помещения для жилья и т. п. (Код. 66).

66. При каких условиях допускается выплата натурой?

— Уплата вознаграждения натурой допускается только в том случае, *если это было ясно оговорено в соглашении*, т.-е. в коллективном или трудовом договоре (Код. 66). Профсоюзы и инспекция труда должны следить за тем, чтобы наниматель не заменял самовольно денежной выплаты натурой.

67. В каком порядке и по какой расценке производится выплата натурой?

— Условия выдачи натурой и порядок ее расценки устанавливаются коллективным или трудовым *договором* (Код. 66).

68. Может ли наниматель заменять денежную выплату натуральными выдачами, если это не было предусмотрено соглашением?

— *Нет,* не может, так как по общему правилу уплата вознаграждения производится деньгами, а натуральная выплата составляет исключение (Код. 66).

ГЛАВА IX.

ГАРАНТИИ и КОМПЕНСАЦИИ.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Что такое гарантии и компенсации?
Б. Сохранение заработка.
В. Вычеты.
Г. Инструменты.
Д. Командировки и перемещения.
Е. Выходное пособие и предупреждение об увольнении.
Ж. Взыскание и удержание с нанимателя сумм, причитающихся работникам.
З. Удержание из заработной платы за долги работник.

А. Что такое гарантии и компенсации?

1. Что значит слово «компенсация»?

— Компенсировать кому-либо что-либо значит *возместить* ему понесенный им *ущерб*, возвратить произведенные расходы и т. п. Кодекс Законов о Труде называет компенсациями командировочные, суточные, оплату инструментов рабочего и т. п., так как эти выплаты имеют целью возместить работнику его путевые расходы или стоимость прожития в чужом месте, или убыток от изнашивания принадлежащих ему инструментов и т. п.

2. Что разумеет Кодекс под словом „гарантии"?

Вообще говоря, гарантиями можно назвать все постановления, обеспечивающие работнику те или иные права по отношению к нанимателю. В более тесном смысле слова Кодекс разумеет под гарантиями сохранение заработка или места: например, сохранение заработка при вызове в суд свидетелем, сохранение места за избранными в члены фабзавкома и т. п.

Большая часть гарантий и обязательных компенсаций предусмотрена в главе IX Кодекса, о некоторых говорится в других главах Кодекса, а отчасти и в специальных постановлениях.

Б. Сохранение заработка.

3. В каких случаях наниматель обязан сохранить вознаграждение за работником, несмотря на то, что тот работу не выполнял?

— За работником сохраняется вознаграждение в следующих случаях:

1) *когда отдельный работник не мог выполнять работу по причинам, зависящим не от него*, а от нанимателя, или от условий производства, или от стихийных сил природы (Код. 68);

2) в частности, *в случае приостановки предприятия* или части его по причинам производственного характера, как-то: недостаток сырья, ремонт, отсутствие сбыта и т. п. (Код. 87);

3) когда работник *отлучается* с работы *для выполнения общественных обязанностей*, а именно:

а) для осуществления своего избирательного права (Код. 77);

б) для участия в суде в качестве народного заседателя, при вызове в суд или в орган дознания и следствия в качестве свидетеля или эксперта, т. е. сведущего лица (Код. 78);

в) на время участия в качестве представителя на с'ездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых государственными, профессиональными, кооперативными и партийными органами (Код. 79; раз'яснение НКТ СССР от 18/XII—1924 г. «о порядке применения ст. 79 Кодекса Законов о Труде») *);

г) на время выполнения депутатских обязанностей членами городских советов (Положение о городских советах, утв. пост. II сессии ВЦИК XII созыва от 24/X—1925 г.);

д) на время участия в работах призывных комиссий (пост. СТО СССР от 30/XII—1924 г. „о порядке оплаты содержания членам призывных комиссий“);

4) при призыве на учебные сборы в территориальные части, если сверстники призывного состоят в запасе, сохраняется $^2/_3$ вознаграждения по месту работы, но не свыше 1 месяца в течение года; если же сверстники еще не вышли в запас, и служба в терчасти является заменой действительной службы, вознаграждение не сохраняется (Кодекс Законов о льготах для военнослужащих, ст. ст. 95 и 96) *);

5) за время прохождения *допризывной подготовки* сохраняется заработок по месту работы (Кодекс Законов о льготах для военнослужащих, ст. 97) **);

---

*) О сохранении заработка лицами, занятыми на сезонных работах, см. ПРИЛОЖЕНИЕ.

**) См. инструкцию НКТ СССР от 28/IX—1925 г. о правах рабочих, служащих и безработных, призываемых на военную службу и на допризывную подготовку.

6) при исполнении в рабочее время обязанностей члена РКК (положение о РКК от 3/18 ноября 1922 г., ст. 15).

На время выполнения обязанностей члена месткома (фабзавкома) или профуполномоченного работники, освобожденные от работы в производстве для ведения профработы, оплачиваются по смете фабзавместкома (или профуполномоченного). (Код. 162).

4. В каком размере сохраняется вознаграждение, когда выполнение работы невозможно по причинам, независящим от работника?

— Если выполнение работы невозможно по причинам, независящим от работника, за ним сохраняется его *средний заработок* (Код. 68, см. дальше вопросы 7—16), за исключением случая *простоя* (приостановки) предприятия, длящегося *более 3 дней;* в последнем случае рабочим и служащим выплачивается только *тарифная ставка* (Код. 87).

5. В каком размере сохраняется вознаграждение в случаях, когда работник отвлекается от работы для выполнения общественных обязанностей, перечисленных в законе?

На время осуществления избирательного права (Код. 77), вызова в суд (Код. 78), представительства на с'ездах (Код. 79), допризывной подготовки (Кодекс о льготах для военнослужащих, ст. 97)—сохраняется средний заработок. За время сборов в территориальных частях (см. выше—вопрос 3) сохраняется только $^2/_3$ среднего заработка и не свыше 1 месяца в течение года. Об оплате освобожденных от работ членов комитетов рабочих и служащих см. ниже главу XV, вопрос 33.

6. Может ли работник требовать выплаты ему вознаграждения за время нахождения под арестом или отстранения от работы?

— Наниматель имеет право *приостановить* выплату работнику вознаграждения на время нахождения работника под арестом или на время отстранения его от работы по постановлению судебно-следственных властей. Согласия РКК в этих случаях не требуется. Наниматель может и сам отстранить работника, который застигнут с поличным при совершении преступления, связанного с его работой, или сознался в таком преступлении, но в этом случае для отстранения и приостановки выплаты необходимо согласие РКК (см. выше глава V, вопрос 80).

При оправдательном приговоре или прекращении дела, наниматель обязан выплатить вознаграждение:

а) *Не более, чем за 2 месяца* с момента ареста или отстранения, когда отстранение имело место по постановлению судебно-следственных властей, а не по почину нанимателя.

Но в некоторых случаях, а именно, когда работник был арестован или отстранен по делу, не связанному с его работой, наниматель, с согласия РКК, может быть вовсе освобожден от выплаты вознаграждения за пропущенное время.

б) *За все время с момента отстранения,* если работник был отстранен по почину нанимателя.

При обвинительном приговоре или наложении административного взыскания, вознаграждение за пропущенное время не выплачивается, независимо от того, связано ли преступное деяние с работой по месту службы или нет, был ли работник арестован до суда или нет, был ли отстранен нанимателем или судебно-следственными властями.

(Раз'яснение НКТ РСФСР от 21/V—1925 г. «о порядке применения п. „д“ ст. 47 Кодекса Законов о Труде»).

7. Что такое средний заработок нанявшегося?

— Средний заработок нанявшегося есть *то вознаграждение, на которое он мог бы расчитывать, если бы находился на работе.*

8. Какие постановления существуют насчет порядка исчисления среднего заработка?

— Согласно примечанию к *ст. 68 Кодекса* Законов о Труде, порядок определения среднего заработка устанавливается Наркомтрудом. На этом основании Наркомтрудом СССР издано *постановление о порядке исчисления среднего заработка от 17 июня 1924 г. № 268/426.*

9. Как исчисляется средний заработок при повременной оплате?

— При помесячной оплате средний заработок исчисляется по постоянному вознаграждению работника; другими словами, *работнику выдается без вычетов его повременная плата.*

При поденной или почасовой оплате за работником сохраняется его вознаграждение за пропущенные рабочие дни и часы.

10. Как исчисляется средний заработок сдельщика?

— У сдельщика заработок может колебаться из месяца в месяц или даже со дня на день, так как его плата зависит от количества выработки. *Для исчисления* вероятного размера заработка, который он мог бы иметь, *берется время, предшествовавшее перерыву в работе,* а именно: если вознаграждение выплачивается за 2 недели и более (не менее 12 рабочих дней), то оно определяется по заработку за 3 предыдущих проработанных месяца, а если вознаграждение выплачивается за время более 3 дней и менее 2 недель, то

берется в расчет заработок за предыдущий проработанный месяц. При пропуске до 3 дней средний заработок исчисляется по заработку в остальные дни того же платежного месяца.

11. Какие виды заработной платы включаются в средний заработок?

— В средний заработок включаются как основная плата, так и *все виды* дополнительной *оплаты, носящей постоянный характер*. Например, служащему, получающему по тарифу ответственных работников с доплатой за нагрузку, в средний заработок засчитывается и его основная ставка и оплата нагрузки; сдельщику, получающему премию за выработку сверх определенной нормы, засчитывается как оплата по основным расценкам, так и эта премия.

12. Включаются ли в средний заработок единовременные выдачи (наградные, тантьемы и т. п.)?

— *Нет*, не включаются, так как такие выдачи носят случайный характер и не являются постоянным видом вознаграждения за труд.

13. Засчитывается ли в средний заработок плата за сверхурочную работу?

— Вознаграждение за сверхурочные работы, полученное за последнее время перед перерывом в работе, засчитывается в средний заработок *только в тех предприятиях, где производство сверхурочных работ носит систематический*, т. е. постоянный *характер* и вызывается специальными условиями производства. Вознаграждение же за случайную сверхурочную работу в средний заработок не включается.

14. Включается ли в средний заработок то, что работник получил в виде командировочных, суточных, за пользование его собственным инструментом и т. п.?

— *Нет*, так как в средний заработок включается только вознаграждение за труд, а не то, что выдается в виде компенсации, т. е. для возмещения работнику его расходов и потерь.

15. Как исчисляется средний заработок, если за время невыполнения работы изменились ставки и расценки работ?

— Если за время перерыва в работе условия оплаты труда изменились в ту или иную сторону, то *соразмерно изменяется и средний заработок*. Например, работник отсутствовал 3 недели, так как он участвовал на с'езде (Код. 79), и за это время ставка или сдельные расценки были сни-

жены; в таком случае средний заработок ему подсчитывается по заработку за предшествовавшие 3 месяца, но при этом учитывается происшедшее снижение платы.

16. Допускаются ли другие способы исчисления среднего заработка, кроме указанных в законе?

— Коллективным или трудовым договором могут быть установлены другие способы исчисления среднего заработка, кроме указанных в постановлении НКТ СССР (от 17/VI 1924 г. № 268/426, *при условии, чтобы эти способы не ухудшали положения* работника в сравнении с тем, на что он имеет право по постановлению НКТ СССР.

В. Вычеты.

17. Допускаются ли вычеты из заработной платы?

— Вычеты из заработной платы допускаются *только в тех случаях, в тех размерах и в том порядке, которые указаны в законах о труде.*

18. В каких случаях допускаются вычеты из заработной платы?

— Вычеты из заработной платы допускаются только по следующим основаниям:

а) *за прогул*, т.-е. за рабочее время, пропущенное без уважительных причин;

б) *за порчу приспособлений, материалов и изделий* (Код. 83);

в) *как мера взыскания* в случаях, определенных законом или правилами внутреннего распорядка (Код. 43).

Об оплате *при недовыработке нормы* и об оплате *брака* см. ниже вопросы 20 и 21.

19. В каком размере может быть произведен вычет за прогул?

— Вычет может быт произведен *за все прогульное время.* При повременной оплате вычет делается за пропущенные дни и часы из расчета тарифной ставки; при сдельной оплате рабочий за прогульные дни вознаграждения не получает, потому что он за это время ничего не вырабатывает, другими словами, он получает только за работу в те дни, когда он находился на работе, хотя бы его заработок за весь месяц оказался ниже тарифной ставки.

20. В каком размере оплачивается работа при недовыработке нормы?

— Если нанявшийся являлся на работу аккуратно, но по небрежности или по неумению не выполнил установлен-

ной нормы выработки, то он *получает плату только за то количество работы, которое он выполнил*, но во всяком случае *не менее* $^2/_3$ его месячной *тарифной ставки* (Код. 57). Такое же правило существует и относительно невыработки тарифной ставки по сдельному наряду (Код. 73).

21. Как оплачивается работа, когда получается брак?

— Брак по вине работника, превышающий норму допустимого брака в данном предприятии, может оплачиваться по пониженным расценкам, а при полной негодности изделий вовсе не оплачиваться. Но за работником во всяком случае сохраняется две трети его тарифной ставки (Пост. НКТ СССР от 8/V—1925 г. «о порядке оплаты бракованных изделий»).

Нормальный процент брака устанавливается по соглашению хозоргана с профсоюзом и доводится до сведения работников (см. там же).

22. В каком размере и в каком порядке допускается вычет за порчу приспособлений, материалов и изделий вследствие небрежности работника?

— Если работник вследствие невыполнения правил внутреннего распорядка или вообще по своей небрежности испортил материал, изделие, инструменты, машины и т. п., то, по постановлению РКК, из его заработка может быть произведен вычет в размере стоимости поврежденного имущества, но весь вычет *не может быть больше* $^1/_3$ *его месячной тарифной ставки.* Вычитать стоимость брака или другой порчи имущества в течение нескольких месяцев по $^1/_3$ нельзя, другими словами, вычет может быть сделан только один раз и не выше $^1/_3$ месячной ставки (Код. 83).

23. В каком размере может быть произведен вычет за умышленную порчу материалов и изделий?

— Если порча произошла *по злому умыслу* работника, то наниматель вправе искать с него *полную стоимость испорченного имущества.* Статья 83 Кодекса, ограничивающая вычет, относится только к порче имущества по неосторожности, но не к умышленному повреждению.

24. В каком порядке отвечают служащие государственных и кооперативных торговых предприятий за недостачу вверенных им товаров?

— Стоимость недостающих товаров может быть взыскана в судебном порядке в размере, который будет определен судом. Кроме того, при наличии явной небрежности или

умысла со стороны служащего, последний может быть привлечен к ответственности в уголовном или дисциплинарном порядке (раз'яснение пленума Верхсуда от 26 октября 1925 г. и от 30 ноября 1925 г.).

25. Допускаются ли денежные взыскания (штрафы) с рабочих и служащих?

— *По общему правилу, нет.* Наложение нанимателем денежных взысканий на нанявшегося может иметь место только в случаях, указанных в специальном законе, или когда штраф предусмотрен табелью взысканий в правилах внутреннего распорядка (Код. 43).

26. Применяются ли в настоящее время денежные штрафы на практике?

— Денежные штрафы, как мера взыскания, не получили распространения в советской практике. Профсоюзы и органы Наркомтруда отрицательно относятся к штрафам.

Г. Инструменты.

27. Должен ли наниматель предоставлять свои инструменты, или он может требовать от нанявшегося, чтобы тот работал своими инструментами?

— По общему правилу, *наниматель должен снабжать* работника всеми *инструментами,* необходимыми для работы. Условие, по которому нанявшийся обязан в отдельных случаях работать своими инструментами, должно быть особо оговорено при найме (Код. 84).

28. За чей счет относятся расходы на инструменты?

— Пользование инструментами относится во всяком случае *за счет нанимателя.* Если инструменты принадлежат нанимателю, то он не имеет права взимать с работника плату за пользование ими (Код. 84), а если нанявшийся работает своими инструментами, то наниматель обязан возместить ему убыток от их порчи и изнашивания (Код. 85).

29. В каком размере и в каком порядке возмещается нанявшемуся стоимость пользования его собственным инструментом?

— При порче или поломке инструмента, нанявшемуся возмещается расход *на починку* или *рыночная стоимость* инструмента. Убыток от изнашивания инструмента определяется в размере известной доли рыночной стоимости его, смотря по нормальному сроку пользования данным видом инструмента.

Рыночная стоимость инструмента и размер вознаграждения за его изнашивание определяются по соглашению работника с нанимателем, а если соглашение не достигнуто, то по решению РКК (Пост. НКТ от 11/VI—1923 г. «о порядке компенсации за использование для нужд предприятия инструментов, принадлежащих трудящимся»).

Д. Командировки и перемещения.

30. Что должно быть обеспечено рабочему или служащему, командируемому по делам службы?

— Кодекс обязывает нанимателя *сохранить* за командируемым ту же *должность и работу*, которую он исполнял до командировки, и *выплатить* ему его постоянное *содержание*, *суточные и расходы по проезду* (командировочные, Код. 81).

31. В каком размере исчисляется заработная плата за время командировки?

— За командированным сохраняется его содержание *по среднему заработку* (Код. 81). См. выше вопросы 7—16.

32. В каком размере выплачиваются суточные за время командировки?

— Командированному выплачиваются за время пребывания в командировке суточные в размере *не менее* $^1/_{24}$ *месячного заработка*, но во всяком случае не ниже ставки 9-го разряда по тарифу, существующему в данном учреждении или предприятии. День выезда в командировку и день возвращения из нее считаются, как полные дни командировки, и суточные выплачиваются и за них (Пост. НКТ СССР от 28/VIII—1923 г. «об оплате командировок»).

33. Какие виды расходов, связанных с командировкой, должны быть оплачены командируемому?

— Расходы, связанные с раз'ездами, определяются по соглашению, но во всяком случае подлежат обязательной оплате следующие расходы:

а) *проезд* по железным дорогам, водным путям и на лошадях в размере фактической стоимости проезда, а также стоимость проезда на извозчиках к станции железной дороги и обратно;

б) *провоз багажа* до 2-х пудов;

в) *расход по найму помещения* в месте командировки, если командированному не предоставлено бесплатное помещение.

(Пост. НКТ СССР от 28/VIII—1923 г. «об уплате командировок»).

34. При всякой ли командировке обязательна выплата суточных и командировочных?

— Обязательная выплата суточных и командировочных по положению о командировках относится ко всем командировкам, т.-е. ко всем случаям, когда работник из постоянного места своей службы посылается в другую местность с каким-либо поручением. *Исключение составляют* только *местные командировки,* т.-е. такие, при которых командированный может вернуться в тот же день к месту своего постоянного жительства; в этом случае ему должен быть оплачен только расход по проезду (по железной дороге, в автобусе и т. д.).

35. Как оплачиваются командировки лицам, которые по самому роду их работы должны постоянно находиться в раз'ездах?

— Лицам, которым по самому свойству их работы приходится постоянно совершать поездки (например, вояжерам, проводникам грузов), взамен суточных и командировочных, *может быть установлена постоянная, твердая надбавка* к их заработной плате.

36. Что должно быть обеспечено рабочему или служащему при переводе его на постоянную работу в другую местность?

— При переводе рабочего или служащего по распоряжению администрации из одной местности в другую, если такой перевод связан с необходимостью переменить место постоянного жительства, ему выплачиваются *суточные, стоимость переезда и единовременное пособие на устройство в новом месте* его и членов его семьи (Код. 82).

37. В каком размере выплачиваются суточные при переводе в другую местность?

— Суточные при переводе выдаются в размере *не менее* $^1/_{24}$ *месячного заработка* в день за время переезда и, сверх того, еще за 6 дней (Код. 82).

38. В каком размере оплачиваются расходы по переезду?

— Администрация и лицо, которое переводится, должны заранее договориться о том, в каком размере будут оплачены расходы по переезду. Во всяком случае должны быть оплачены *расходы по проезду и провозу необходимых вещей* перемещаемого лица. Перемещаемый не вправе требовать выплаты ему больше того, что он в действительности израсходовал на переезд.

39. Каков размер единовременного пособия при перемещении?

— Пособие при перемещении выдается в размере *месячного заработка* по месту прежней службы, а в случае переезда с работником членов его семьи, — выплачивается *дополнительное пособие в размере ¼ месячного заработка на каждого члена семьи* (Код. 82).

40. Кого считать членами семьи при выдаче пособия по случаю перемещения?

— Хотя прямого ответа на этот вопрос в законе нет, но так как пособие выдается для облегчения устройства в новом месте, то следует полагать, что это пособие должно выдаваться на каждое *лицо, состоящее на иждивении перемещаемого и проживающее вместе с ним,* хотя бы оно и не состояло с ним в родстве или свойстве и, наоборот, не должно выдаваться на тех членов семьи, хотя бы сына или дочь, которые живут на самостоятельный заработок. Во всяком случае, пособие выдается только на тех членов семьи, которые действительно переезжают на новое жительство вместе с работником.

41. Обязательны ли выдачи по перемещению, предусмотренные статьей 82 Кодекса, в том случае, когда работник переводится по его собственному ходатайству?

— *Нет, не обязательны,* так как ст. 82 Кодекса говорит только о перемещениях по распоряжению администрации. Если перевод совершается по ходатайству самого работника, условия оплаты расходов по переезду определяются *соглашением сторон.*

42. Как оплачиваются расходы по переезду при найме на работу, требующую переезда в другую местность?

— Ст. 82 Кодекса относится только к случаям перевода, т.-е. когда работник нанялся работать в данном месте, а администрация переводит его в другую местность. Другое дело, когда работник нанимается с тем, чтобы переехать на постоянное жительство в другую местность: в таких случаях условия перемещения определяются *соглашением сторон.*

43. Какие льготы установлены для лиц, назначаемых на службу в отдаленные местности или переводимых туда из неотдаленных местностей?

— Для рабочих и служащих, посылаемых на постоянную работу в отдаленные местности, установлен ряд льгот: удвоенный размер компенсаций, предусмотренных статьей 82 Кодекса, двойная тарифная ставка за первые три месяца

службы в отдаленной местности, преимущественное право на занимаемую должность при сокращении штатов, оплата обратного переезда в случае увольнения и пособие членам семьи в случае смерти работника. Для некоторых категорий должностей установлены, сверх того, дополнительные льготы. Список местностей, которые считаются отдаленными, перечень должностей с дополнительными льготами и об'ем этих льгот установлены постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 17/VIII—1925 г. о льготах для лиц, направляемых на работу в отдаленные местности РСФСР.

Е. Выходное пособие и предупреждение об увольнении.

44. В каких случаях полагается выдача выходного пособия увольняемому или предупреждение о предстоящем увольнении?

— Наниматель обязан выплатить выходное пособие в размере двухнедельного заработка или предупредить за 2 недели вперед о предстоящем увольнении, если нанявшийся увольняется:

а) вследствие *ликвидации* предприятия или *сокращения работ* (Код. 47, п. „а"; 88);

б) вследствие *приостановки работ на срок более одного месяца* (Код. 47, п. „б"; 88);

в) в случае обнаружившейся *непригодности* нанявшегося к работе (Код. 47, п. „в"; 88).

45. В каких случаях выходное пособие выплачивается безусловно и не может быть заменено предупреждением?

— Выходное пособие выдается безусловно в следующих случаях:

а) когда договор с нанявшимся не может продолжаться вследствие *отказа его от перевода на другую работу* при временном отсутствии работы, на которую он нанялся (Код. 36, 89), или *от переезда в другую местность* (Код. 37, 89);

б) когда нанявшийся вынужден уйти с места из-за того, что *наниматель не выполняет своих обязанностей*, или *из-за того, что ухудшились условия работы* (Код. 48, 89).

46. В каких случаях увольнения не обязательны ни выдача выходного пособия, ни предупреждение?

— Наниматель не обязан ни предупреждать увольняемого, ни выдавать выходного пособия *если увольнение происходит:*

а) *вследствие неисполнения нанявшимся своих обязанностей* (Код. 47, п „г");

б) *вследствие совершения уголовного деяния,* установленного судом, или *пребывания под арестом* более 2 месяцев (Код. 47, п. „д“);

в) *из-за прогулов* (Код. 47, п. „е“);

г) вследствие неявки на работу *по болезни* по истечении установленного срока (Код. 47, п. „ж“).

Выходное пособие не выдается также в случае *ухода работника по его* собственному *желанию* (Код. 46) или когда договор *прекращается* по соглашению сторон, за окончанием срока или окончанием условленной работы (Код. 44, п. „а“—„в“).

47. Полагается ли пособие рабочим и служащим, призванным в ряды Красной Армии и Флота?

— *Да, полагается* (Код. 80).

48. В каком размере выдается выходное пособие при увольнении и единовременное пособие при призыве в ряды Красной Армии?

— Пособие выдается в размере *не ниже двухнедельного* вознаграждения увольняемого или призванного (Код. 88, 89 и 80) из расчета его *среднего заработка* (Постановл. НКТ СССР от 17/VI—1924 г. «о порядке исчисления среднего заработка»). Сезонным рабочим и служащим единовременное пособие по случаю призыва выдается в половинном размере.

49. За какой срок до увольнения наниматель должен предупредить нанявшегося?

— Предупреждение должно быть сделано *за 2 недели* до увольнения (Код. 88). Трудовым и коллективным договором может быть установлен больший срок предупреждения.

50. В какой форме делается предупреждение о предстоящем увольнении?

— О предстоящем увольнении наниматель должен сделать *отметку в расчетной книжке нанявшегося* (Постановл. НКТ СССР от 25/II—1924 г. «о расчетных книжках»).

51. В праве ли работник, предупрежденный о предстоящем увольнении, отлучаться с места работы для подыскания себе другой службы?

— Когда наниматель не выплачивает увольняемому выходного пособия, а предупреждает его об увольнении за 2 недели вперед, он обязан дать работнику возможность отлучаться с работы для подыскания другого места, не делая вычетов за пропущенные часы работы. Общее количество часов отлучки за эти 2 недели не должно превышать 10 часов. (Пост. НКТ от 14/VI—1924 г. № 263/56).

Ж. Взыскание и удержание с нанимателя сумм, причитающихся работникам.

52. В какую очередь взыскиваются суммы, следуемые рабочим и служащим, из имущества задолжавшегося нанимателя?

— Если наниматель окажется задолжавшимся и своим рабочим и служащим и другим лицам и учреждениям, то его имущество обращается *в первую очередь* на покрытие его задолженности рабочим и служащим, недоимок по социальному страхованию, а также его долгов по алиментам, (т.-е. на содержание нетрудоспособных членов семьи должника), во вторую очередь идут недоимки по налогам и сборам, в третью—задолженность госорганам по договорам подряда и поставки и т. д. (Ст. 101 Гр. Кодекса, ст. 266 Гр.—Процесс. Кодекса, ст. 93 Кодекса Законов о Труде).

53. Какие именно виды задолженности нанимателя перед рабочими и служащими взыскиваются преимущественно перед другими долгами, (т.-е. в первую очередь наравне с недоимками по социальному страхованию и алиментами)?

— Преимуществом при взыскании пользуются все выплаты рабочим и служащим, которые причитаются им на основании коллективных и трудовых договоров, т.-е. заработная плата, выходное пособие, компенсации за отпуск и прочие компенсации (Код. 93).

54. Какие правила существуют насчет выплаты заработной платы работникам, занятым у подрядчиков и поставщиков государственных органов?

— Государственное учреждение или предприятие, сдавшее частному лицу подряд или поставку, не вправе выдавать какие бы то ни было суммы подрядчику (поставщику) до того, как оно убедится, что подрядчиком (поставщиком) полностью выплачена заработная плата, причитающаяся его рабочим и служащим. Доказательством выплаты могут служить расчетные книжки или удостоверения, выдаваемые месткомом, профуполномоченным, профсоюзом, или какие-либо другие официальные документы.

Если подрядчик задержит выплату своим рабочим и служащим, то учреждение - заказчик вправе выплатить причитающееся им вознаграждение за счет подрядчика.

Эти же правила распространяются на учреждение-заказчика и в тех случаях, когда подрядчик, в свою очередь, сдает работу с подряда другому подрядчику.

Указанный порядок контроля над своевременностью выплаты заработной платы применяется на всех подрядных работах, на которых занято не менее 5 рабочих, служащих или крестьян.

(Пост. ЦИК и СНК СССР от 2 апреля 1926 г. „О мерах обеспечения правильной выплаты заработной платы рабочим, служащим и крестьянам, занятым на работах у частных лиц и предприятий по исполнению государственных подрядов и поставок“).

3. Удержания из заработной платы за долги работника.

55. Можно ли взыскивать долги рабочего или служащего путем удержаний и вычетов из его заработной платы?

— Можно, но только по исполнительным листам или в административном порядке и *в ограниченном размере*, а именно:

а) *совершенно освобождается* от взысканий *часть* заработка, *равная государственному минимуму* заработной платы, установленному для данной местности;

б) с излишка сверх минимума может быть удерживаемо по исполнительному листу *не более 50%* по взысканиям *на содержание членов семьи* и *не более 20%* по всем *другим видам задолженности работника;*

в) если взыскиваются одновременно и долги по содержанию членов семьи и долги другим лицам, *то во всяком случае* работнику *должно быть сохранено 50% его заработка* (Ст. 289 Гражданск.-Процессуального Кодекса).

56. Допускаются ли удержания за долги работника из сумм, выдаваемых в виде компенсаций?

— *Не допускается* вовсе взыскание по исполнительным листам путем удержаний из сумм, выдаваемых в виде компенсаций, а именно: командировочных и суточных при командировках (Код. 81), суточных, оплаты переезда и пособий при переводах (Код. 82), компенсаций за неиспользованный отпуск (Код. 91), за изнашивание инструментов нанявшегося (Код. 85), за спецодежду и молоко (Код. 86, 141, 142), а также из выходного пособия (Код. 88, 89) и пособия при призыве в Красную Армию (Код. 80). См. Постановление НКТ РСФСР и НКЮ РСФСР от 31/VIII—1923 г. № 330/246.

ГЛАВА X.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Нормальное рабочее время.
Б. Сокращенное рабочее время.
В. Работа в ночное время.
Г. Работы с помесячным учетом нормального времени.
Д. Начало и окончание работ,—перерывы в работе.
Е. Сверхурочные работы.
Ж. Ответственность за нарушение правил о рабочем времени.

А. Нормальное рабочее время.

1. Что такое нормальное рабочее время?

— Нормальным рабочим временем считается *то число часов в сутки, которое работник обязан ежедневно проводить на работе.*

2. Ограничивает ли Кодекс нормальное рабочее время?

— Да, в интересах работающих по найму *Кодекс* ограничивает свободу договариваться о рабочем времени и *устанавливает предельное время, больше которого нельзя ежедневно работать.*

3. Какова продолжительность нормального рабочего времени по Кодексу?

— Продолжительность нормального рабочего времени как в производствах, так и на вспомогательных работах, необходимых для производства, не может превышать *8 часов* (Код. 94).

4. Можно ли в трудовом или коллективном договоре установить рабочее время больше 8 часов в день?

Нет, нельзя. Такое постановление трудового или коллективного договора будет недействительным. (Исключение из этого правила см. в следующем вопросе).

5. Для каких работников нормальное рабочее время может быть установлено по договору больше 8 часов в сутки?

— Рабочий день свыше 8 часов допускается по соглашению сторон для *батраков, работающих по найму в крестьянских хозяйствах.* Удлинение рабочего дня свыше 8 часов может иметь место лишь в отдельные сельско-хозяйственные периоды (например, на время летних полевых работ). В письменном соглашении, заключаемом нанимателем с батраком, должна быть установлена длина рабочего дня для каждого сельскохозяйственного периода в отдельности. („Временные правила" от 18/IV—1925 г., ст. 6.—Инструкция к „Временным правилам", изд. СНК РСФСР от 24/VII—1925 г.). (Об удлинении рабочего дня сезонных работников см. ПРИЛОЖЕНИЕ).

6. Можно ли в трудовом или коллективном договоре установить нормальное рабочее время меньше 8 часов?

— *Можно,* так как Кодекс в отношении обязанностей работников устанавливает предел, больше которого от работников требовать нельзя. Но всегда можно требовать от работников меньше, чем полагается по Кодексу.

7. Существуют ли такие виды работ, для которых рабочее время не ограничивается?

— *Да.* Закон не ограничивает рабочего времени:

а) ответственных политических—партийных, профессиональных, кооперативных и советских работников (Примечание к ст. 94 Код.);

б) некоторых групп работников железнодорожного и водного транспорта и некоторых других.

Б. Сокращенное рабочее время.

8. Для каких категорий трудящихся установлен сокращенный рабочий день?

— Сокращенный рабочий день установлен (Код. 95):

1) для лиц, не достигших 18 лет,

2) для лиц, занятых умственным и конторским трудом, за исключением тех, работа которых связана непосредственно с производством,

3) для лиц, занятых на подземных работах, согласно списков профессий, устанавливаемых Наркомтрудом,

4) для лиц, занятых в отраслях производства особо тяжелых и вредных для здоровья, согласно списков и норм, устанавливаемых Наркомтрудом.

9. Какова продолжительность рабочего дня для малолетних в возрасте от 14 до 16 лет?

— *4 часа* (Код. 136).

10. Какова продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет?

— *6 часов* (Код. 95, п. „а“).

11. Какова продолжительность рабочего дня для лиц, занятых умственным и конторским трудом, если работа их не связана с производством?

— *6 часов* (Код. 95, п. „б“).

12. Какова продолжительность рабочего дня для контор предприятий, если работа этих контор связана с производством?

— *8 часов* (Раз'яснение НКТ СССР от 8/IX—1924 г., № 377/448).

13. Какова продолжительность рабочего дня для служащих, работающих непосредственно в цехах предприятий?

— *8 часов* (Раз'яснение НКТ СССР от 8/IX—1924 года, № 377/488).

14. Какова продолжительность рабочего дня для служащих складов и торговых предприятий?

— *8 часов* (Раз'яснение НКТ СССР от 8/IX—1924 года № 377/448).

15. Какова продолжительность рабочего дня при подземных работах?

— *6 часов* (Код. 95, п. „в“).

16. Какова продолжительность рабочего дня в тех отраслях производства и для тех профессий, работа в которых признана особо тяжелой или вредной для здоровья?

— *Различная для разных профессий.* Опубликовывая списки профессий, дающих право на сокращенный рабочий день, Наркомтруд устанавливает и число часов для той или иной профессии. Так, например, в производстве свинцовых белил рабочие кубового отделения работают 3 часа, водолазы при работе под водой — 4 часа, для работ по выплавке цинка и свинца установлен 6-часовой рабочий день, граверы в литографиях работают 7 часов и т. д.

17. Можно ли в трудовом или коллективном договоре увеличить рабочее время для тех работ, для которых закон установил сокращенный рабочий день?

— *Нет.*

В. Работа в ночное время.

18. Какое время считается ночным?

— Ночным считается время *с 10 часов вечера до 6 часов утра* (Код. 96, примечание).

19. Какова нормальная продолжительность рабочего дня при работе в ночное время?

— При работе в ночное время *норма рабочего времени уменьшается на один час.* Так, например, для тех работ, для которых установлен 8-часовой рабочий день, норма ночного времени будет 7 часов, при 6-часовом рабочем дне норма ночного времени будет 5 часов и т. д. (Код. 96).

20. Как оплачивается ночная работа?

— Сокращенное на 1 час ночное время оплачивается, как полное дневное время, т.-е. 7 часов оплачиваются, как 8 часов, 5 часов оплачиваются, как 6 часов. Следовательно, один ночной час оплачивается, *как* $^8/_7$ *дневного часа* (для работ с 8-часовым рабочим днем) и как $^6/_5$ дневного часа (для работ с 6-часовым рабочим днем).

21. Как оплачивается ночная работа лиц, работающих сдельно?

— Сдельщики получают за каждый час ночной работы сверх сдельного заработка *доплату* в размере:

$^1/_7$ при 8-часовом рабочем дне или
$^1/_5$ при 6-часовом рабочем дне

почасовой ставки их категории (Код. 96).

22. Какова продолжительность ночного рабочего времени при сменных работах или непрерывном дежурстве?

— Когда происходит работа в несколько смен или непрерывное дежурство, при чем работа захватывает часть ночного времени или целиком приходится для одной из смен на ночное время, то *норма ночного времени не сокращается* по сравнению с нормой дневного времени (Код. 96).

23. Как оплачивается ночное рабочее время при сменных работах или непрерывном дежурстве?

— *1 ночной час оплачивается, как* $^8/_7$ *дневного часа*, для работников с 8-часовым рабочим днем, и, как $^6/_5$ дневного часа, для работников с 6-часовым рабочим днем (Код. 96). Это значит, что при этих работах работники получают, сверх своей тарифной ставки, доплату за каждый час ночной работы в размере $^1/_7$ почасовой ставки их категории (при 8-часовом рабочем дне) и в размере $^1/_5$ почасовой ставки (при 6-часовом рабочем дне).

24. Какие установлены специальные правила о ночной работе домашних работников (работниц)?

— При найме домашних работников (работниц) специально для ухода за детьми или больными (няни, сиделки) может быть обусловлена, сверх дневной работы, также и обязанность ухода за детьми или больными в течение ночного времени. К ночным работам не могут быть допущены лица моложе 16 лет, а также беременные работницы, начиная с 7-го месяца беременности.

В этих случаях дополнительная ночная работа отдельно не оплачивается, а плата за нее включается в общую сумму заработной платы работника, устанавливаемой при найме. (Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8/II—1926 г., ст. 11—12).

25. Каким работникам запрещена ночная работа?

— К производству ночных работ не допускаются:

а) женщины и

б) лица моложе 18 лет,

при чем Наркомтруду предоставлено право по соглашению с ВЦСПС разрешать производство ночных работ взрослым женщинам в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходимостью (Код. 130).

Но безусловно не допускается ночная работа беременных и кормящих грудью (Код. 131). (См. гл. XIII, вопросы 12—13).

Г. Работы с помесячным учетом нормального времени.

26. Для всех ли видов работ нормальное рабочее время устанавливается, исходя из расчета числа рабочих часов в сутки?

— *Нет.* Для некоторых видов труда норма рабочего времени устанавливается не на каждый день, а на каждый месяц (Код. 97).

27. Какова месячная норма рабочего времени?

— Для работ с 8-часовым рабочим днем месячная норма рабочего времени составляет *192 часа.*

При 6-часовом рабочем дне месячная норма будет *144 часа.*

28. Для каких работников устанавливается помесячное исчисление нормального рабочего времени?

— Для следующих видов работников:

а) для занятых на постоянной работе и оплачиваемых помесячно домовых, ремонтных, сельскохозяйственных и других рабочих однородных категорий (Код. 97);

б) для всех тех работников, которые не работают ежедневно одинаковое число часов (например, артисты театров, некоторые работники железнодорожного и водного транспорта и др.);

в) для работающих на таких работах, где требуются по характеру работы дежурства, превышающие нормальное рабочее время в сутки,—например, медицинский персонал, пожарные, некоторые служащие уголовного розыска и т. п.

29. Как устанавливается рабочее время для лиц с помесячным исчислением нормального времени?

— Время таких работников может быть разбито на несколько частей любой длительности с тем, чтобы число перерывов в работе не превышало 2 в день, и чтобы общая длительность рабочего времени в течение месяца не превышала месячной нормы—192 часов при 8-часовом рабочем дне и 144 часов при 6-часовом рабочем дне (Код. 97).

Д. Начало и окончание работ,—перерывы в работе.

30. Как и кем устанавливается время начала и окончания работ и перерывов в работе?

— Время начала и окончания работ и перерывов в работе устанавливается *правилами внутреннего распорядка,* составляемыми администрацией совместно с профсоюзом и утверждаемыми инспектором труда (Код. 101).

31. Как предоставляется отдых в течение рабочего дня?

— В течение нормального рабочего дня трудящемуся должен быть предоставлен, по крайней мере, *один перерыв* для отдыха и приема пищи (Код. 98).

32. Когда и какой продолжительности должен быть обязательный перерыв?

— Обязательный перерыв должен иметь место *не позднее,* чем *через 4 часа после начала работы,* и продолжительность его должна быть не меньше получаса и не больше двух часов (Код. 100).

33. Какая категория трудящихся пользуется правом на дополнительный перерыв в работе?

— *Для матерей, кормящих грудью,* должны быть устанавливаемы, помимо общих перерывов, еще дополнительные перерывы для кормления ребенка (Код. 134). (См. гл. XIII, вопрос 16).

34. Имеет ли право трудящийся во время перерыва отлучаться с места работы?

— *Трудящийся располагает перерывом по своему усмотрению,* при чем ему предоставляется право во время перерывов отлучаться с места производства работ (Код. 99).

Исключения из общего правила о праве работников отлучаться во время перерывов с места работы допускаются лишь в предприятиях специального характера по соглашению администрации с профсоюзом, утверждаемому органом Наркомтруда (Код. 99, прим.).

35. Существуют ли работы, при которых трудящемуся вовсе не предоставляется перерывов в течение рабочего дня?

— Некоторые работы по самому существу своему не допускают перерыва. Список таких работ устанавливается Наркомтрудом. В этих случаях рабочему должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени, при чем в правилах внутреннего распорядка должно быть обозначено место приема пищи (Код. 98, прим.).

36. Включается ли время перерывов, установленных администрацией или правилами внутреннего распорядка, в счет нормального рабочего времени (8 или 6 часов)?

— *Нет,* не включается (Код. 98).

37. Как и когда должна происходить замена одной смены другой при работе в несколько смен?

— При сменной работе каждая рабочая группа должна производить работу в течение нормального рабочего времени; замена одной смены другой происходит в часы, определенные правилами внутреннего распорядка, без ущерба для

нормального хода работ. Это значит, что по истечении нормального рабочего времени уходящая смена должна во всяком случае задержаться до того момента, когда на работу действительно станет другая смена (Код. 102).

38. Какие правила относительно перерывов в течение рабочего дня установлены для домашних работников (работниц)?

— Рабочий день домашнего работника может быть распределен на несколько частей с тем, что свободное от службы время перерывов домашний работник может использовать по своему усмотрению.

Для приходящих домашних работников допускается устанавливать не более двух перерывов в течение рабочего дня.

(Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8/II—1926 г., ст. 10 и прим. 1).

Е. Сверхурочные работы.

39. Что такое сверхурочная работа?

— *Работа сверх нормального рабочего времени, установленного для данной работы* (например, 8 или 6 часов), называется сверхурочной. Для малолетних от 14 до 16 лет сверхурочной была бы работа сверх 4 часов, для несовершеннолетних от 16 до 18 лет—сверх 6 часов. (О запрещении сверхурочных работ для лиц, не достигших 18 лет, см. ниже вопрос 45).

40. Можно ли в трудовом или коллективном договоре установить сверхурочную работу?

— *Нет*, нельзя. Если бы по соглашению сторон (нанявшегося и нанимателя) можно было вводить сверхурочные работы, то тогда проводимое законом в интересах трудящихся ограничение рабочего времени 8 или 6 часами потеряло бы свое значение, так как работники работали бы дольше этих норм.

Поэтому сверхурочные работы, как общее правило, не допускаются (Код. 103).

41. В каких случаях, в виде исключения, допускаются сверхурочные работы?

— Сверхурочные работы допускаются лишь в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны Республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей;

б) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, транспорту и почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу материалов или машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся (Код. 104).

42. Как происходит назначение сверхурочных работ?

— Применение сверхурочных работ допускается лишь *по постановлению местной РКК* (а при отсутствии РКК, лишь с согласия соответствующего профсоюза) *и с разрешения инспектора труда,* а в экстренных случаях—с последующим уведомлением инспектора труда (Код. 104, прим.).

43. Заменяется ли постановлением РКК разрешение инспектора труда?

— *Нет.* Для того, чтобы применение сверхурочных работ было законным, необходимо не только постановление РКК, но и разрешение инспектора труда.

44. Может ли РКК назначать, а инспектор труда разрешать сверхурочные работы в каких-либо других случаях, кроме тех, которые перечислены в Кодексе в 104 статье? (см. выше—вопрос 41).

— Так как перечень исключительных случаев, который дан в 104 статье Кодекса, не мог охватить всех случайностей и исключительных обстоятельств, то сверхурочные работы могут быть назначены и в случаях, не предусмотренных ст. 104, если требуется безусловно срочное выполнение работ, и если эти работы не могут быть выполнены в урочное время наличным штатом или путем привлечения безработных (Цирк. Отдела Охраны Труда НКТ СССР от 12/XII —1923 г. № 179,—Цирк. письмо ЦКК, НК РКИ СССР и НКТ СССР от 14/IV—1924 г. № 181/373).

45. Какие работники безусловно не допускаются к производству сверхурочных работ?

— К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются:

а) *лица, не достигшие 18 лет* (Код. 105);

б) *беременные и кормящие грудью* (Код. 131).

46. Снимается ли ответственность с администрации, допустившей к сверхурочной работе подростка, в том случае, когда она не знала, что этому работнику еще не исполнилось 18 лет?

— *Незнание возраста подростка не оправдывает администрацию,* так как администрация обязана узнать возраст нанятых лиц, не дожидаясь уведомления о своем возрасте со стороны работников.

47. Существует ли ограничение числа сверхурочных часов?

— *Да.* Даже в тех исключительных случаях, когда Кодекс допускает применение сверхурочных работ, число сверхурочных часов, приходящихся на одно лицо, ограничено. *Общее количество сверхурочных работ* для каждого нанявшегося в течение года *не должно превышать 120 часов* (Код. 160).

48. Можно ли в тех случаях, когда допущены сверхурочные работы, работать сверхурочно несколько дней подряд?

— Можно, но в этом случае Кодекс ограничивает число допустимых сверхурочных часов в день, а именно: *сверхурочная работа в течение 2 дней подряд не должна превышать 4 часов* (Код. 106). Это значит, что при непрерывной и равномерной сверхурочной работе в течение нескольких дней или недель, ежедневная сверхурочная работа не может продолжаться дольше 2 часов. Если в один из дней сверхурочная работа продолжится в течение 3 часов, то на следующий день сверхурочно можно работать только 1 час и т. д.

49. На сколько сверхурочных часов может дать разрешение инспектор труда?

— Инспектор труда может дать разрешение *не больше, чем на 120 часов* на каждого работника, которому предстоит работать сверхурочно.

50. В каком порядке может быть увеличена предельная 120-часовая норма сверхурочных работ?

— В отдельных отраслях хозяйства, имеющих сезонный характер, количество сверхурочных работ *может быть увеличено Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС* сверх предельной 120-часовой нормы (Код. 106). Так, например, Наркомтруд увеличил предельные нормы:

для сельско-хозяйственных рабочих по 2 часа в день в течение сезона;

для сплавных работ до 300 часов в сезон;

для работы на торфоразработках (по 2 часа в день в течение сезона) и т. д.

51. Необходимо ли согласие самого трудящегося для производства сверхурочных работ?

— *Нет,* согласия трудящегося не требуется, если сверхурочная работа вводится по постановлению РКК и с разрешения инспектора труда. В этом случае выполнение сверхурочной работы составляет обязанность трудящегося.

52. Может ли сверхурочная работа производиться без разрешения РКК и инспектора труда, но по желанию самого трудящегося?

— *Нет,* не может. Предписания закона о рабочем времени и сверхурочных работах ограничивают не только нанимателя, но и нанявшегося.

53. Можно ли отрабатывать время, потерянное вследствие опоздания на работу?

— *Нет,* нельзя. Работа, производящаяся для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу, считается сверхурочной и поэтому, согласно общего правила, не допускается (Код. 107).

54. Можно ли устанавливать дежурство, длящееся больше 8 часов, с тем, чтобы давать отгульные дни и часы?

— *Можно во всех тех работах, нормальное время которых определяется помесячно* (см. вопрос 28).

55. Как учитываются сверхурочные работы?

— О каждой сверхурочной работе должно быть отмечено в расчетной книжке нанявшегося, а равно и в особой книге сверхурочных работ, с указанием времени начала и конца работ и вознаграждения, полученного нанявшимся за производство сверхурочной работы.

56. Как оплачивается сверхурочная работа?

— *Первые два часа* сверхурочной работы оплачиваются *в полуторном размере,* последующие сверхурочные часы в двойном размере (Код. 60). (См. гл. XI, вопрос 20).

57. Как исчисляется сверхурочная работа для тех работ, нормальное время которых определяется помесячно? (См. вопрос 27).

— Для этих работ и сверхурочная работа исчисляется также помесячно, исходя из месячного нормального времени. *Для работников с 8-часовым рабочим днем сверхурочной работой будет работа сверх 192 часов в месяц, а для работников с 6-часовым рабочим днем—работа сверх 144 часов.*

58. Как оплачиваются сверхурочные работы лиц, рабочее время которых исчисляется помесячно?

— *Первые 48 часов,* сверх месячного нормального времени, *оплачиваются в полуторном размере,* а остальные в двойном размере.

59. Как оплачивается сверхурочная работа, приходящаяся на ночные часы?

— Сверхурочная работа, приходящаяся на ночные часы, оплачивается, *исходя из ставки ночного часа* (которая равна $^8/_7$ ставки дневного часа), *первые два часа в полуторном размере,* последующие часы в двойном размере (см. выше вопрос 23).

60. Как оплачивается сверхурочная работа сдельщиков?

— За сверхурочную работу сдельщик получает, сверх своего сдельного заработка, доплату в размере $^1/_2$ почасовой ставки в первые 2 часа и в размере почасовой ставки в последующие часы.

При работе в праздничные дни и дни отдыха сдельщик получает доплату в размере почасовой ставки за каждый час работы. (Код. 60).

61. Можно ли сверхурочную работу вместо оплаты компенсировать предоставлением отгульных дней?

Можно, но только с согласия нанявшегося. Поэтому, если не будет предварительного соглашения об отгуле, то нанявшийся всегда в праве отказаться от отгула и потребовать оплаты сверхурочной работы согласно Кодекса.

62. Подлежит ли оплате сверхурочная работа, выполненная по приказу администрации предприятия или учреждения, но не занесенная в расчетную книжку трудящегося?

Да, подлежит оплате. Несмотря на это, трудящийся сам заинтересован в том, чтобы о каждой произведенной им сверхурочной работе была сделана запись в расчетной книжке, так как иначе в случае конфликта ему придется доказывать, что сверхурочная работа была им выполнена по требованию администрации.

63. Оплачивается ли сверхурочная работа, выполненная трудящимся по собственному желанию без требования или согласия администрации предприятия или учреждения?

— *Нет,* не оплачивается.

64. Как устанавливается рабочее время работников, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семейства?

— Если работа, выполняемая домашним работником, по своему характеру требует большего количества времени, чем 192 рабочих часа в месяц (т.-е. в среднем больше 8 часов в день), то в соответствии с этим устанавливается и продолжительность рабочего времени в договоре нанимателя с работником, при чем работа сверх 192 часов в месяц (сверх 8 часов в день) не оплачивается отдельно, а плата за нее включается в общую сумму заработной платы работника, устанавливаемой при найме.

(Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8/II—1926 г., ст. 12.— О перерывах для домашних работников см. выше вопрос 38).

Ж. Ответственность за нарушение правил о рабочем времени.

65. Какие последствия для нанимателя влечет нарушение правил о рабочем времени, установленных Кодексом и дополняющими его законоположениями?

— Нарушение правил о нормальной продолжительности рабочего дня, о сверхурочных работах, о рабочем дне несовершеннолетних и прочее *является уголовным правонарушением и карается по ст. 132 Уголовного Кодекса.* Кроме того, незаконно продленное время и незаконные сверхурочные работы должны быть оплачены на общем основании, и если этого не сделано нанимателем, то трудящийся получает право пред'явить к нему гражданский иск. (См. главу XVI, вопросы 74—75).

ГЛАВА XI.

ВРЕМЯ ОТДЫХА.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Нерабочие дни.
Б. Отпуска.

А. Нерабочие дни.

1. Какие виды отдыха устанавливает Кодекс?

— Ограничивая рабочее время, Кодекс тем самым обеспечивает трудящемуся отдых между окончанием одного рабочего дня и началом следующего. Кроме того, Кодекс устанавливает следующие виды отдыха:

а) *перерывы в течение рабочего дня* (об обязательном перерыве в течение рабочего дня см. выше—гл. X, вопросы 30—32),

б) *нерабочие дни*,

в) *очередные отпуска*,

2. Какие виды нерабочих дней устанавливает Кодекс?

— Кодекс различает следующие виды нерабочих дней:

а) *дни еженедельного отдыха*,

б) *праздничные дни*,

в) *особые дни отдыха*.

3. Что такое обязательный еженедельный отдых?

— Всем трудящимся должен быть предоставлен *еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов* (Код. 109). Это значит, что раз в неделю для отдыха должен быть предоставлен 1 день (24 часа) и, кроме того, накануне этого дня работа не может продолжаться больше 6 часов. Тем самым *Кодекс устанавливает норму рабочего времени в неделю—46 часов* (при 8-ми часовом рабочем дне). Таким образом, 46-часовая рабочая неделя является одной из основ нашего законодательства.

4. На какой день недели падает день еженедельного отдыха?

— Дни обязательного еженедельного отдыха, общие для всех предприятий, учреждений и хозяйств, устанавливаются местными Отделами Труда по соглашению с Советами Профессиональных Союзов и могут назначаться как в воскресные дни, так и на любой другой день недели в зависимости от национально-религиозного состава рабочих и служащих данной местности.

5. В какие праздничные дни воспрещается производство работ?

— В следующие праздничные дни:

а) 1 января—новый год.

б) 22 января—день 9 января 1905 г.

в) 12 марта—день низвержения самодержавия.

г) 18 марта—день Парижской Коммуны.

д) 1 мая—день Интернационала.

е) 7 ноября—день Пролетарской Революции.

6. Когда празднуется день принятия конституции СССР?

— Этот день празднуется *в первое воскресенье июля месяца* (Пост. Президиума ЦИК СССР от 19/IX—1924 г.).

7. Какие дни посвящены памяти Ленина?

— *День кончины В. И. Ульянова-Ленина (21 января), об'явленный II С'ездом Советов Союза ССР днем траура, является рабочим днем. Нерабочий день 22 января, посвященный памяти 22 (9 января) 1905 г., одновременно посвящен памяти Ленина.* (Пост. Президиума ЦИК СССР от 19/IX—1924 г.).

8. Во всех ли предприятиях и учреждениях приостанавливается работа в общеустановленные нерабочие дни?

— *Нет.* Наркомтруду, по соглашению с ВЦСПС, предоставляется устанавливать списки предприятий и учреждений, в которых работа по самому характеру своему должна производиться без перерыва, и поэтому предприятие должно работать и в нерабочие дни (Код. 112, прим.). К числу таких предприятий, например, относятся телефонные станции, электрические станции, водопровод и проч.

Кроме того, отдельные категории работников (например, сторожа), а также такие, например, предприятия, как зрелищные предприятия—театры, цирки, кинематографы и

проч., — предприятия общественного питания — столовые, кафе, чайные и проч. не могут приостановить работу в общеустановленные нерабочие дни (Код. 110).

9. Что такое выходные дни?

— а) Работникам предприятий и учреждений, непрерывно работающих,

б) и отдельным работникам, работающим в общеустановленные нерабочие дни, предоставляются другие дни для отдыха, которые и называются выходными днями (Код. 110).

Так, например, работникам зрелищных предприятий, вместо общеустановленных еженедельных дней отдыха— воскресений, отдых предоставляется по понедельникам, а вместо праздников день отдыха переносится на следующий после праздника день или на предшествующий день, если послепраздничный день приходится на субботу или воскресенье.

В предприятиях, непрерывно работающих, определяются особые выходные дни для каждой группы трудящихся, чтобы таким образом обеспечить непрерывную деятельность предприятия или учреждения.

10. Что такое особые дни отдыха?

— Отделы Труда по соглашению с Губернскими Советами Профессиональных Союзов устанавливают, помимо праздничных дней, особые дни отдыха в количестве восьми в год, согласуя эти дни с местными условиями, составом населения, народными праздниками и т. п. (Пост. III сессии ВЦИК XI созыва от 5/V—1925 г. об изменении ст. 112 К З о Т).

11. Какова продолжительность рабочего дня накануне обязательных еженедельных дней отдыха (см. вопрос 3) и праздничных дней?

— Накануне еженедельных дней отдыха и праздничных дней *длительность рабочего дня не должна превышать шести часов*, при чем эти дни оплачиваются, как полный рабочий день. Следовательно, в эти предпраздничные дни сокращается рабочий день до шести часов для тех групп работников, которые работают 8 или 7 часов. Работники же, нормально работающие 6 часов ежедневно, в эти дни также работают 6 часов (Код. 113).

12. Сокращается ли рабочий день накануне особых дней отдыха?

— *Нет.*

13. Производятся ли вычеты из заработной платы лиц, получающих помесячную плату, за нерабочие дни и за предшествующие им дни с сокращенным рабочим днем (кануны дней еженедельного отдыха и праздничных дней)?

— *Нет*, не производятся, так как месячная ставка определяется из расчета в среднем 24 рабочих дней, а не 30—31 дня в месяц, так что праздники и дни отдыха уже вычтены (Код. 113, прим.).

14. Получают ли сдельщики плату за общеустановленные нерабочие дни?

— Нет, не получают, так как даже лица, оплачиваемые помесячно, за нерабочие дни не получают заработной платы (см. предыдущий вопрос). Сдельщики так же, как и те, труд которых оплачивается повременно, получают заработную плату только за рабочие дни, исходя в среднем из 24 рабочих дней в месяц. Поденная ставка определяется путем деления месячной ставки на 24, а сдельная расценка определяется, исходя из поденной ставки.

15. Получают ли сдельщики доплату за недоработанные часы при сокращенном рабочем дне накануне еженедельных дней отдыха и праздников?

— Нет, не получают, если при определении сдельных расценков в основу исчисления положена поденная оплата в $^1/_{24}$ и часовая оплата в $^1/_{192}$ месячной тарифной ставки, или вообще каким-либо способом учтено фактическое среднее число рабочих дней и часов (Раз'яснение НКТ СССР от 12/II—1925 г., № 35/506).

16. Получают ли какую-нибудь плату или доплату за общеустановленные нерабочие дни и часы поденные рабочие?

— Нет, не получают, так как их поденная ставка получается путем деления месячной ставки не на фактическое число дней месяца (30—31), а на 24 дня; следовательно, поденная ставка уже содержит в себе соответствующую доплату за нерабочие дни.

17. Можно ли, вместо сокращения рабочего дня накануне дней еженедельного отдыха и праздничных дней, выдавать компенсацию деньгами за часы работы сверх 6 часов?

— *Нет*, нельзя. Введенное Кодексом (Код. 113) сокращение рабочего дня накануне дней еженедельного отдыха и праздничных дней обязательно и для нанимателя и для нанявшегося.

18. Можно ли, вместо сокращения рабочего дня накануне дней еженедельного отдыха и праздников, предоставлять за часы работы сверх 6 часов отгульные часы в другие дни?

— *Можно*, но с таким расчетом, чтобы трудящемуся был обеспечен раз в неделю непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов (см. выше вопрос 3).

19. В каких случаях допускается работа в праздники и общеустановленные дни отдыха?

Работа в праздники и общеустановленные дни отдыха допускается:

а) в предприятиях, которые согласно постановлению Наркомтруда работают непрерывно (Код. 112, прим.—см. вопрос 8);

б) в предприятиях, которые по характеру своей работы работают и в общеустановленные нерабочие дни, закрываясь в один из будних дней (см. вопрос 8);

в) как сверхурочная работа во всех тех случаях, когда вообще допускается сверхурочная работа.

20. Как оплачивается работа в праздничные дни и в дни отдыха?

— *Не менее, чем в двойном размере* нормального вознаграждения (Код. 60).

21. Как оплачиваются поденные работники за работу в общеустановленные нерабочие дни?

— В практике признается, что поденные работники, работа которых продолжалась менее 6-ти дней, за работу в общеустановленные нерабочие дни никакой доплаты не получают, сверх поденной платы, обусловленной при найме.

22. Можно ли, вместо оплаты работ, производимых в общеустановленные нерабочие дни, предоставлять отгульные дни?

— Если работа в общеустановленные нерабочие дни вообще разрешена данному предприятию или учреждению, то тогда вместо оплаты должны быть предоставлены работникам выходные дни (см. выше вопрос 9).

Если же работа в общеустановленные нерабочие дни производится, как сверхурочная работа, то замена денежной оплаты отгулом допускается лишь с согласия трудящегося.

23. Производится ли повышенная оплата работы в дни отдыха и праздники и доплата в кануны праздников в тех случаях, когда работа в эти нерабочие дни и часы возмещается равным по количеству временем отдыха в другие дни?

— *Нет,* при таких условиях эти дни и часы оплачиваются, как обыкновенные рабочие дни и часы (Раз'яснение НКТ СССР от 12/II—25, № 35/506).

24. Какие нерабочие дни установлены для батраков, работающих в крестьянских хозяйствах?

— Батраки освобождаются от работ в следующие нерабочие дни:

а) однодневный отдых один раз в неделю;

б) революционные праздники 1 и 22 января, 12 и 18 марта, 1 мая и 7 ноября;

в) другие праздники, которые празднуются в данной местности.

(Пост. СНК РСФСР от 24/VII—1925 г. „Инструкция", ст. 11).

25. В каких случаях допускается работа батраков в нерабочие дни?

— Работа в праздники и другие нерабочие дни допускается по соглашению батрака с нанимателем, но лишь при условии участия в работе самого нанимателя и лишь в случае действительной необходимости срочного выполнения киких-либо работ.

26. Как компенсируется работа батраков в нерабочие дни?

— *Наниматель, по соглашению с батраком, должен либо предоставить ему другой день, свободный от работы, либо уплатить дополнительное вознаграждение.* В противоположность общему правилу, установленному Кодексом, об оплате работы в нерабочие дни в двойном размере (см. вопрос 20), для батраков закон не устанавливает размера дополнительного вознаграждения. Оно определяется соглашением нанимателя с батраком (Пост. СНК РСФСР от 24/VII—1925 г., ст. 12).

27. Какие нерабочие дни и часы установлены для домашних работников (работниц)?

— Домашним работникам предоставляется один раз в неделю выходной день (любой день в неделю), устанавливаемый по соглашению, при чем закон не требует, чтобы этот выходной день падал всегда на один и тот же день недели.

Кроме того, домашние работники освобождаются от работы в дни революционных праздников 1 и 22 января, 12 и 18 марта, 1 мая и 7 ноября, а также в особые дни отдыха.

В случае невозможности освобождения домашнего работника в какой-либо из указанных праздников или особых дней отдыха ему должен быть предоставлен по соглашению другой какой-либо день для отдыха или выдана денежная компенсация в размере, установленном по соглашению нанимателя с работником. Однако, если под ряд совпадут два таких дня (из числа революционных праздников и особых дней отдыха), то домашний работник во всяком случае должен быть освобожден на один из этих дней.

В случае, если по условиям найма домашний работник работает по вечерам, то наниматель обязан освобождать его для общественной работы и учебных занятий один вечер в неделю, сверх установленного еженедельного выходного дня.

Домашним работникам, не достигшим 16 лет, которые не окончили школы I ступени должна быть предоставлена возможность посещения школы для получения первоначального образования.

(Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8/II—1926 г., ст. 13 и прим.,—ст. 14 и прим.,—прим. 2 к ст. 10).

Б. Отпуска.

28. Какие виды отпусков установлены Кодексом?

— Кодекс устанавливает следующие виды отпусков:
а) ежегодный очередной отпуск,
б) отпуск по болезни,
в) отпуск по случаю беременности и родов.

29. Когда возникает право на ежегодный очередной отпуск?

— Право на ежегодный очередной отпуск возникает у трудящихся в том случае, *если они проработают непрерывно не менее 5½ месяцев* (Код. 114).

30. С какого времени нужно считать течение 5½-месячного срока, дающего право на отпуск?

— Нужно разно считать время для вновь поступивших и для уже работающих, а среди работающих нужно различать тех, кто использовал отпуск в данном календарном году, от не использовавших отпуска.

а) Для вновь поступивших на работу течение 5½-месячного срока начинается с момента их фактического поступления на работу.

б) Если трудящийся использовал уже очередной отпуск, то с момента возвращения его из отпуска и начинается течение 5½-месячного срока. Например, если Иванов вернулся из очередного отпуска 1 сентября 1925 г., то через 5½ месяцев от этого дня, т.-е. 15 февраля 1926 г., у него снова возникает право на отпуск.

в) Если трудящийся не использовал очередного отпуска, на который он имел право в данном календарном году, то с 1 января следующего года начинается течение срока уже для второго отпуска. Например, если рабочий Иванов не использовал очередного отпуска в 1925 г., то с 1 января 1926 г. начинается течение срока для нового второго отпуска и через 5½ месяцев, т.-е. с 15 мая, у него будет право использовать (если он не получал в 1925 г. денежной компенсации) два очередных отпуска—один за 1925 г. и другой за 1926 г. („Правила об отпусках“ от 14/VIII—1923 г., ст. 3). (См. ниже вопрос 35).

31. Какие перерывы в работе не нарушают течения 5½-месячного срока?

— Непрерывность работы, требующаяся для получения отпуска, не нарушается:

а) при переходе из одного предприятия или учреждения в другое, если наниматель при этом не изменяется (напр., оба предприятия принадлежат одному тресту);

б) при таких перерывах в работе, во время которых за работником сохраняется его место, а именно:

1) при отпуске по болезни,

2) при отпуске по случаю беременности или родов,

3) при исполнении гражданских обязанностей (например, обязанностей народного заседателя),

4) при аресте и содержании под стражей до 2 месяцев.

Во всех этих случаях перерыв в работе считается за рабочее время. Напр., если Иванов проработал 3 месяца, затем 1 месяц был болен, то по возвращении из отпуска по болезни он приобретает право на очередной отпуск через 1½ месяца, а не через 2½ месяца („Правила об отпусках“, ст. 2).

32. Какова обязательная продолжительность очередного отпуска?

— Продолжительность ежегодного очередного отпуска устанавливается сроком *не менее 2 недель*. В коллективном договоре продолжительность очередного отпуска может быть увеличена (Код. 114).

33. Кому предоставляется дополнительный очередной отпуск?

— Дополнительный отпуск предоставляется:

а) *лицам, не достигшим 18 лет* (Код. 114),

б) *лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях.* Список производств и профессий, дающих право на дополнительный отпуск, устанавливается Наркомтрудом. (Код. 115).

34. Какова продолжительность дополнительного отпуска?

— *Две недели* (Код. 115). Это значит, что лицам, имеющим право на дополнительный отпуск, продолжительность очередного отпуска увеличивается до 1 месяца.

35. Сколько раз в календарном году предоставляется очередной отпуск?

— Очередной отпуск предоставляется *один раз в календарном году.* Календарный год считается с 1 января по 31 декабря. Календарный год противополагается хозяйственному году—с 1 октября по 30 сентября.

Пример: если Иванов использовал очередной отпуск с 1 по 15 марта 1925 года, то через 5½ месяцев (т.-е. 1 сентября 1925 г.), как и вообще в 1925 г., он уже не имеет права на отпуск. Течение 5½-месячного срока для нового отпуска начнется у него по возвращении из отпуска, но право на новый отпуск он получит только с 1 января 1926 г. (Код. 114).

36. В какое время предоставляется очередной отпуск?

— Отпуска предоставляются *в течение всего года,* а не только в летнее время (Код. 117).

37. В какое время предоставляется отпуск подросткам?

— Отпуска подросткам должны по возможности предоставляться администрацией в летнее время *с 1 мая по 1 сентября* („Правила об отпусках“, ст. 7, прим. 1).

38. Кто устанавливает очередь отпусков?

— Местная *РКК,* а при отсутствии РКК администрация по соглашению с представителями рабочих (Код. 118).

39. Обязаны ли администрация и РКК предоставить работнику отпуск немедленно по истечении 5½-месячного срока непрерывной работы?

— *Нет, не обязаны.* Отпуск может быть предоставлен в любое время, остающееся до конца календарного года.

40. Может ли работник отказаться использовать отпуск в назначенное ему РКК время?

— *Может*, но при таком отказе он теряет как право на отпуск в данном календарном году, так и право на денежную компенсацию.

41. Допускается ли использование отпуска с перерывами в разные сроки?

— По взаимному соглашению администрации и трудящегося *разрешается разделение срока* очередного или суммированного за два года *отпуска* („Правила об отпусках", ст. 8, прим.).

42. Как исчисляется заработная плата лица, уходящего в отпуск?

— Увольняемые в отпуск сохраняют содержание за время как очередного, так и дополнительного отпуска. При этом наниматель обязан выплатить содержание за время отпуска авансом, исходя из среднего заработка увольняемого в отпуск. В случае повышения тарифа за время отпуска, при возвращении из отпуска выдается разница между полученным авансом и тем заработком, который трудящийся должен был получить по новой ставке („Правила об отпусках", ст. 18.—Раз'яснение НКТ СССР от 24/X—1924 г. № 446/438).

43. Какое право возникает у нанявшегося в случае непредоставления ему администрацией очередного отпуска?

— Нанявшийся получает *право на компенсацию*:

а) в форме удлинения на неиспользованный срок очередного отпуска в следующем году, т.-е. в форме суммирования отпусков (Код. 120), или же

б) в форме денежной компенсации(Код. 91).

44. Что является нормальной компенсацией за непредоставленный отпуск?

Нормальной компенсацией является удлинение отпуска вследующем году. Напротив, денежная компенсация за непредоставленный отпуск должна рассматриваться, как всключение, допускаемое только при определенных условиях (см. вопрос 46).

45. Что следует считать непредоставлением отпуска?

— Следует считать, что отпуск не предоставлен администрацией предприятия:

а) если трудящийся просил предоставить ему отпуск, и администрация ему отказала, или же

б) если трудящийся не просил отпуска, но и администрация ему не предлагала уйти в отпуск.

Следовательно, если возникает спор о том, по чьей вине трудящийся не использовал отпуска, то всегда следует исходить из предположения, что отпуск не предоставлен по вине администрации. Если администрация считает, что это предположение неправильно, то администрация обязана доказать, что отпуск трудящемуся был предложен, но он сам от него отказался.

46. В каких случаях разрешается замена очередного отпуска денежной компенсацией, вместо удлинения отпуска в следующем году?

— Выдача денежной компенсации допускается в тех случаях, когда предоставление отпуска данному лицу может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы предприятия или учреждения. В этих случаях предоставление взамен очередного отпуска компенсации допускается только с согласия РКК, а при отсутствии РКК—по соглашению администрации с профсоюзом (Код. 91, „Правила об отпусках“, ст. 10).

47. Допускается ли замена очередного отпуска денежной компенсацией в течение нескольких лет подряд?

— Нет, *непредоставление отпуска* и замена его денежной компенсацией *в течение 2 лет подряд безусловно воспрещается* („Правила об отпусках“, ст. 10, примечание).

48. Может ли трудящийся выбрать денежную компенсацию вместо очередного отпуска?

— *Нет*, не может. Денежная компенсация вместо предоставления отпуска выдается только в том случае, если этого требуют интересы дела (см. выше—вопрос 46).

49. Каким группам работников совершенно нельзя заменять очередной отпуск денежной компенсацией?

— *Несовершеннолетним (до 18 лет)*. Удлиненный очередной отпуск несовершеннолетним непременно должен быть предоставлен в натуре в данном календарном году (Код. 116).

50. Допускается ли замена дополнительных отпусков в особо вредных и опасных предприятиях денежной компенсацией?

— *Нет,* дополнительный отпуск непременно должен быть предоставлен в натуре в данном календарном году. Исключение может быть установлено лишь особыми постановлениями Наркомтруда (Код. 116).

51. В каком размере выдается денежная компенсация за неиспользованный отпуск?

— Вознаграждение за неиспользованный по вине предприятия отпуск исчисляется соответственно продолжительности неиспользованного отпуска, исходя из среднего заработка работника к моменту получения компенсации (Раз'яснение НКТ СССР от 24/X—1924 г., № 446/438 „О среднем заработке“ см. главу IX, вопросы 7—16).

52. Когда выдается денежная компенсация за неиспользованный в данном году отпуск?

— Компенсация выдается в декабре месяце („Правила об отпусках“, ст. 15).

53. Как исчисляется денежная компенсация за неиспользованный отпуск при совместительстве?

— Компенсация за неиспользованный отпуск при совместительстве выдается как по основной, так и по совмещаемой дополнительной должности („Правила об отпусках“, ст. 16).

54. Может ли быть уволено лицо, находящееся в отпуску?

— *Нет.* Работник может быть уволен только по возвращении из отпуска (см. гл. V, вопрос 67).

55. Как компенсируются неиспользованные очередной и дополнительный отпуски при увольнении?

— При увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск („Правила об отпусках“, ст. 13).

56. Как расчитывается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении?

— Тут нужно различать два возможных случая:

а) Трудящийся к моменту увольнения проработал 5½ месяцев и имеет право на отпуск.—Тогда при увольнении выдается полная компенсация за очередной и за дополнительный отпуск (если последний полагается данному работнику).

б) Трудящийся к моменту увольнения не имеет права на очередной отпуск, так как отработал (с момента первоначального поступления на работу или с момента возвращения из последнего очередного отпуска) менее 5½ месяцев. Тогда компенсация выдается в соответствии с количеством проработанного к моменту увольнения времени из расчета $^1/_{24}$ месячного заработка за каждый проработанный месяц при 2-х недельном отпуске и из расчета $^1/_{12}$ месячного заработка, если работнику полагается месячный отпуск.

Если увольняемым работником за предыдущий календарный год получен полный отпуск или если им получена (либо должна быть получена при увольнении) полная компенсация за неиспользованный отпуск предыдущего года, то компенсация за неиспользованный отпуск текущего года исчисляется при увольнении соответственно времени, проработанному с 1-го января текущего года (следовательно, при увольнении до 15-го июня текущего года причитается пропорциональная компенсация и лишь при увольнении после 15-го июня текущего года—полная компенсация). Если же увольняемый работник не получил за предыдущий календарный год полного отпуска, либо полной компенсации за неиспользованный отпуск, а поступил на данную работу, напр., в октябре предыдущего года, то исчисление компенсации при увольнении должно вестись соответственно времени, проработанному со дня поступления на работу и, следовательно, уже в апреле текущего года (через $5^1/_2$ месяцев со дня поступления на работу) работник имеет при увольнении право на полную компенсацию.

(„Правила об отпусках“, ст. 13 и 14 с примечаниями к ним.—Раз'яснение НКТ СССР от 23/VIII—1924 г. „О толковании ст. ст. 12—14 Правил об очередных и дополнительных отпусках“).

57. Получают ли компенсацию за неиспользованный отпуск временные работники?

— Временные работники, проработавшие менее двух недель, при увольнении компенсации не получают, как не получают при увольнении компенсации также и работники, нанятые на постоянную работу, если они проработали менее двух недель (О временных работниках см. гл. V, вопрос 48).

58. Получают ли компенсацию за неиспользованный отпуск сезонные работники?

— Лица, занятые на сезонных работах, правом на отпуск или на компенсацию за него не пользуются. (О сезонных работах см. гл. V, вопрос 49).

ГЛАВА XII.

УЧЕНИЧЕСТВО.

1. Какие лица в производстве называются учениками?

— Под учениками разумеются *лица, проходящие обучение какой-либо профессии или специальности в процессе производства.*

Ученичество может быть организовано в следующих формах:

а) школа рабочих-подростков в двух видах:

1) школа фабрично-заводского ученичества, подготовляющая квалифицированную рабочую силу по специальности, и

2) школа при производстве в отраслях промышленности, не требующих сложных производственных навыков, и в подсобных работах,

б) учебные бригады и мастерские,

в) индивидуальное обучение под руководством квалифицированного рабочего.

В крупных государственных предприятиях преобладает обучение учеников в школах фабрично-заводского ученичества и специальных учебных бригадах и мастерских.

В мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах преобладает индивидуальное обучение ученика в процессе самого производства: ученик обучается, помогая взрослым рабочим.

К мелким предприятиям закон относит промышленные предприятия с числом рабочих до 20 при отсутствии двигателя и 10 при двигателе. Ученичество в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и в промысловых кооперативах регулируется особыми „Правилами“, утвержденными Наркомтрудом СССР 19/I—1925 г.

2. На какие средства содержатся школы рабочих-подростков?

— Школы фабрично-заводского ученичества содержатся целиком на средства предприятий, при которых они организованы.

Школы же при производстве содержатся на средства: а) получаемые от хозяйственных органов и других заинтересованных учреждений, б) ассигнуемые местными исполкомами по губернскому и уездному бюджету и в) из разных других источников.

(„Положение о школах рабочих-подростков“ от 7/IV—1925 г., утв. СНК РСФСР).

3. Что такое районная школа фабрично-заводского ученичества?

— Как правило, школы фабрично-заводского ученичества организуются при отдельных предприятиях и содержатся за их счет. Для обслуживания же рабочих-подростков, занятых на предприятиях, при которых невозможна организация самостоятельной школы (из-за незначительного количества рабочих-подростков, отсутствия помещения и необходимого оборудования и т. п.), организуется районная школа ученичества, общая для нескольких предприятий одной отрасли производства или для предприятий разнородных производств. Каждому из об'единяемых для этой цели предприятий предоставляется определенное число мест. Расходы на содержание районной школы несут в соответствующих долях заинтересованные предприятия. (Инструкция Главпрофобра Наркомпроса РСФСР от 31/V—1925 г.).

4. Какова продолжительность обучения учеников?

— Срок ученичества устанавливается Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС и Наркомпросом по отдельным профессиям, но *не свыше 4-х лет* для наиболее высокой квалификации (Код. 122). Курс обучения в школах рабочих-подростков продолжается три или четыре года в зависимости от специальности.

5. Какое должно быть количество учеников в каждом предприятии?

— Количество учеников устанавливается при заключении коллективного договора, а в случае отсутствия такового, должно быть не ниже норм, установленных Наркомтрудом, по соглашению с ВЦСПС и центральными хозяйственными органами, для данной отрасли промышленности (Код. 123). До настоящего времени, однако, Наркомтруд не устанавливал специально минимальной нормы учеников в предприятиях, ограничившись установлением брони подростков вообще (а не только учеников). Ученики включаются в забронированное число подростков данного предприятия. (См. гл. XIII, вопрос 4).

В мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах число учеников не может превышать двух на одного рабочего („Правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации“, утвержденные НКТ СССР от 19/I—1925 г., за № 13/307, ст. 4).

6. Каков порядок приема в школы рабочих-подростков?

— В школу рабочих-подростков в первую очередь принимаются подростки, числящиеся в броне того предприятия, при котором состоит школа. Оставшиеся вакансии заполняются подростками, посылаемыми секциями подростков при биржах труда. Если в данной местности нет секций подростков, то оставшиеся вакансии заполняются приемными комиссиями при школе. Как секции подростков, так и приемные комиссии при помещении подростков в школу соблюдают следующую очередь:

а) подростки, ранее работавшие по найму в данном производстве, члены профсоюзов;

б) одиночки и единственные кормильцы семьи;

в) на равных основаниях подростки из детских домов и дети рабочих и служащих (в первую очередь данного предприятия);

г) остальные группы безработных подростков.

Возраст принимаемых установлен от 14 до 16 лет.

Поступающие в школу подвергаются:

1) медицинскому освидетельствованию,

2) установлению образовательного уровня.

Достаточной образовательной подготовкой для поступающих считается об'ем знаний I ступени (четырехлетки) единой трудовой школы. Подростки, имеющие удостоверения об окончании четырехлетки, испытанию знаний не подвергаются.

Принятые в школу числятся в штате предприятия.

(„Положение о школах рабочих-подростков“ от 7/IV—1925 г.—„Правила приема в школы рабочих-подростков“ от 24/VII—1925 г.).

7. Каков порядок приема в ученики в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах?

— К ученичеству в промышленности этого рода допускаются *подростки с 16-летнего возраста* и лишь в исключительных случаях, с разрешения инспектора труда, с 14-летнего возраста.

С учеником непременно должен быть заключен в письменной форме трудовой договор, что не избавляет нанимателя от обязанности выдать ученику расчетную книжку. В договоре должны быть указаны:

а) ремесло и та его отрасль, которой наниматель обязан выучить ученика,

б) срок обучения,

в) размер и сроки оплаты ученика,

г) прочие условия, например: питание, одежда, помещение и т. д.

Договор должен быть заключен не позже двух недель со дня поступления ученика на работу и зарегистрирован в камере инспектора труда или в волисполкоме. („Правила об ученичестве“ от 19/I—1925 г., ст. 5).

8. Выполнение каких работ можно поручать ученикам?

— Ученикам можно поручать выполнение только тех работ, которые относятся к той профессии или специальности, которой ученик обучается. *Ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие работы, не относящиеся к изучению их специальности* (Код. 124).

9. Каков порядок прохождения бригадного и индивидуального ученичества в государственных предприятиях?

— Бригадное и индивидуальное ученичество организуется:

а) на предприятиях, у которых нет своей школы рабочих-подростков, и которые не принимают участия в районной школе фабрично-заводского ученичества;

б) для тех специальностей, изучение которых, в виду малочисленности занятых в этой специальности подростков, не может быть поставлено в школе;

в) в тех случаях, когда существующая школа рабочих-подростков не охватывает всего количества подростков, необходимого для удовлетворения потребности предприятия в квалифицированной рабочей силе.

Для прохождения бригадного и индивидуального ученичества принимаются подростки от 14 до 18 лет и та часть молодежи старше 18 лет, которая не успела закончить свое обучение.

В первый период обучения отдельные нормы выработки для учеников не устанавливаются, и оплата производится предприятием не сдельно, а по их тарифным ставкам. В дальнейшем для них устанавливаются нормы выработки на общих основаниях, как и для взрослых рабочих. При

сдельной оплате ученики-подростки получают к установленной расценке доплату за два часа по тарифной ставке.

При работе с мастером или в бригаде рабочих ученики-подручные участвуют в распределении приработка.

За руководство работами учеников инструктора, мастера или квалифицированные рабочие получают соответствующую оплату, установленную заводоуправлением по нормам, согласованным с фабзавкомом.

(Циркуляр ВСНХ СССР и ВЦСПС от 16/I—1925 г., № 12).

10. Как определяется заработная плата учеников?

— а) В мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах *заработная плата* учеников *устанавливается соглашением сторон* при заключени договора ученичества, но *не может быть ниже государственного минимума*. Заработная плата ученика от начала до окончания срока ученичества должна регулярно повышаться в зависимости от повышения квалификации („Правила об ученичестве“ от 19/I—1925 г., ст. 6). Если часть заработной платы выдается натурой, то во всяком случае ученик должен получить деньгами не менее 25% общей суммы заработка.

б) В государственной промышленности оплата труда учеников, обучающихся в школах рабочих-подростков, производится *по нормам, установленным Наркомтрудом* („Положение о школах рабочих-подростков“ от 7/IV—1925 г. ст. 12). Ученики, проходящие бригадное и индивидуальное ученичество, оплачиваются *по производственному тарифу в соответствии со своей квалификацией* (см. вопрос 15).

11. Какова продолжительность рабочего дня учеников?

— В мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах рабочий день учеников ограничен нормами, установленными вообще для труда подростков, а именно: ученики в возрасте от 16 до 18 лет работают не свыше 6 часов, а в возрасте от 14 до 16 лет—не свыше 4 часов.

В государственных предприятиях ученики работают не свыше 4 часов ежедневно на первом и втором годах обучения и не свыше 6 часов в день на третьем и четвертом годах обучения („Положение о школах рабочих-подростков“ от 7/IV—1925 г., ст. 12).

12. В каких случаях может производиться увольнение учеников из предприятий государственной промышленности?

— Так как ученики входят в штат предприятия, то наравне со всеми рабочими и служащими они могут быть

уволены только по уважительным причинам, указанным в ст. 47 Кодекса (см. главу V, вопрос 53).

Кроме того, ученики школ рабочих-подростков могут быть уволены по постановлению совета школы, по соглашению с РКК завода и с утверждения Губпрофобра, если они не выполняют требований учебного плана. При увольнении по этой причине ученикам выдается выходное пособие („Положение о школах рабочих-подростков", от 7/IV—1925 г.).

Еще большими ограничениями обставлено увольнение учеников, прошедших более $^1/_3$ срока обучения. Они могут быть уволены лишь в следующих случаях:

а) закрытие предприятия;

б) ликвидация цеха, где они обучались, и невозможность перевода их в другой цех или отделение;

в) признание полной индивидуальной неспособности подростка к обучению в данном производстве. Непригодность должна быть признана советом школы и РКК для учеников школ, и РКК для учеников ученических бригад. (Пост. НКТ СССР от 24/VII—1923 г.).

13. В каких случаях наниматель может уволить ученика в мелкой, кустарной и ремесленной промышленности и промысловой кооперации?

Договор ученичества может быть досрочно расторгнут нанимателем *с доведением до сведения инспектора труда* (или волисполкома) только в следующих случаях:

а) если ученик *систематически уклоняется от работы;*

б) если ученик *обнаруживает неспособность к обучению данной специальности;*

в) *в случае болезни ученика, длящейся более 2 месяцев;*

г) *в случае совершения преступления, связанного с работой,* при чем виновность ученика установлена судом;

д) *в случае закрытия предприятия.*

(„Правила об ученичестве" от 19/I—1925 г., ст. 12).

14. В каких случаях ученик может досрочно расторгнуть договор об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации?

В следующих случаях:

а) *в случае перехода предприятия к другому владельцу;*

б) если врачебный осмотр установит *вредное влияние работы на здоровье ученика;*

в) *вследствие желания ученика переменить профессию* (в этом случае ученик обязан предупредить нанимателя о расторжении договора: при недельном расчете—не менее,

чем за день, а при двухнедельном или месячном расчете— не менее, чем за неделю до ухода);

г) *вследствие нарушения нанимателем обязательств*, лежащих на нем по договору;

д) *вследствие грубого обращения нанимателя с учеником;*

е) *вследствие обнаружившейся неспособности нанимателя к обучению ученика;*

ж) *вследствие совершения нанимателем преступлений и проступков или обнаружения поведения, несовместимых с предоставлением ему права обучения.*

(„Правила об ученичестве“ от 19/I—1925 г., ст. 10).

Право досрочного расторжения договора с учеником принадлежит также профсоюзу, инспекции труда и родителям или опекунам. Кроме того, эти организации и лица имеют право возбудить вопрос об изменении отдельных пунктов договора („Правила об ученичестве“, ст. 11).

15. Как испытываются знания и умения, приобретенные учеником?

— Ученики, закончившие в установленный срок изучение той или иной специальности, подвергаются испытанию. Им предоставляется право подвергаться испытанию до окончания установленного срока ученичества (Код. 126).

Ученик, сдавший такое испытание, получает право на оплату в полном размере в соответствии с квалификацией той работы, которую он выполняет. Во время же ученичества, хотя он и оплачивается в соответствии со своей квалификацией, но обычно оплата эта ниже нормальной оплаты производимой им работы, поскольку он только учится этой работе и недостаточно для нее квалифицирован.

16. Какое удостоверение получают лица, оканчивающие школу рабочих-подростков?

Оканчивающий школы рабочих-подростков получает удостоверение, в котором указывается, что он прослушал теоретический курс школы, столько-то времени проработал в производстве по специальности и постановлением школьного совета и РКК завода ему предоставлена такая-то квалификация.

(Циркуляр РЛКСМ, НКП РСФСР, ВЦСПС и ВСНХ СССР от 28/V—1924 г.).

17. Как используются лица, окончившие школу рабочих-подростков?

— Они используются в своем предприятии на работе в производстве по квалификации, полученной ими при выпуске. Распределение окончивших школу производится адми-

нистрацией предприятия при участии школьного совета и РКК.

Окончившие школу ученики выходят из брони (см. гл. XIII, вопрос 7). При сокращении штатов они могут быть увольняемы лишь в исключительных случаях (закрытие предприятия, консервация и т. п.). При увольнении им обеспечивается по возможности работа на других предприятиях.

(Циркуляр РЛКСМ, НКП РСФСР, ВЦСПС и ВСНХ СССР от 28/V—1924 г.).

18. Какое удостоверение обязан дать наниматель в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации ученику, выбывающему из предприятия?

— При уходе, увольнении или окончании обучения наниматель обязан выдать ученику удостоверение об изучении учеником профессии и о времени пройденного обучения („Правила об ученичестве“, ст. 14).

19. Распространяется ли на учеников социальное страхование?

— *Да*, поэтому наниматель обязан за них делать страховые взносы, а ученики имеют право на соответствующие пособия в случае болезни и проч.

ГЛАВА XIII.

ТРУД ЖЕНЩИН И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ.

1. Допускаются ли на работу малолетние (лица моложе 16 лет)?

— Как правило, прием на работу лиц моложе 16 лет запрещается (Код. 135).

В исключительных случаях инспекторам труда предоставляется право давать разрешение на поступление на работу малолетних не моложе 14 лет (Код. 135, прим.).

Такие разрешения по ходатайству заинтересованных лиц (родителей, опекунов, администрации) инспектора труда дают следующим категориям малолетних:

а) круглым сиротам,

б) единственным кормильцам нетрудоспособных членов семьи,

в) особо материально-нуждающимся.

(Наказ Инспекции Труда от 24/XII—1925 г., ст. 71). (См. гл. XIV, вопрос 15).

2. С какого возраста допускаются подростки (несовершеннолетние) к работе по найму в крестьянских хозяйствах?

— К работе в крестьянских хозяйствах подростки допускаются с 14 лет, а для выполнения особо легких работ с 12 лет. При найме малолетних подростков (моложе 16 лет) в крестьянских хозяйствах разрешения инспектора труда не требуется. (Пост. СНК СССР от 18/IV—1925 г.).

3. В каком порядке производится наем малолетних на работу в качестве домашних работников (работниц)?

— Лица, не достигшие 16 лет, как правило, не могут быть наняты в качестве домашних работников. В исключительных случаях, с согласия родителей или опекунов, допускается наем малолетних не моложе 14 лет. Разрешения инспектора труда в этих случаях не требуется.

(Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8/II—1926 г., ст. 6).

4. Что такое «броня» подростков?

— Закон, как в интересах подростков (чтобы дать им возможность заработка и обучения), так и в интересах промышленности (чтобы обеспечить восстановление рабочей силы) обязывает предприятия иметь определенный процент лиц моложе 18 лет. Это значит, что при увольнении подростков нужно оставить во всяком случае не меньше установленной законом нормы. Если же в предприятии почему-либо меньше подростков, чем установлено, тогда нужно увеличить их число. Такое *установление обязательного минимума числа подростков в предприятиях и есть «бронирование» подростков, а самая норма подростков и есть «броня» подростков.*

Минимальное количество несовершеннолетних рабочих для отдельных отраслей производства устанавливается особыми постановлениями, издаваемыми Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС (Код. 137). Установлен разный процент в разных производствах. Так, например, в предприятиях металлообрабатывающей промышленности броня подростков установлена в размере 8% всего числа рабочих и служащих, в предприятиях полиграфической промышленности 13% и т. д.

Предприятие или учреждение всегда может иметь больше минимального процента подростков. Установленная законом минимальная норма подростков обязательна как для государственных, так и для частных предприятий.

Предприятие или учреждение может по соглашению с профсоюзом принять на себя обязательство держать на работе определенное количество подростков и сверх процента, установленного в законе. *Это дополнительное количество подростков носит название «сверхброни».*

5. В каком порядке заполняются места в счет брони и сверхброни подростков?

— Свободные места в счет брони и сверхброни подростков заполняются подростками, направляемыми секциями по найму подростков при биржах труда. Прием подростков, направленных секцией, в этом случае для нанимателя обязателен. („Положение о секциях по найму подростков при биржах труда“, утв. НКТ СССР от 30/XII—1924 г.).

6. В порядке какой очереди посылаются на работу подростки, зарегистрированные в секциях по найму подростков при биржах труда?

— Секции по найму подростков *при заполнении брони, сверхброни и вакансий в школах ученичества, а также в*

тех случаях, когда сам наниматель предоставляет им подбор рабочей силы, руководствуются следующим порядком очередности посылки на работу безработных подростков:

а) ранее работавшие по найму и члены профсоюзов;

б) одиночки и единственные кормильцы семьи;

в) подростки, выходящие из детских домов Наркомпроса;

г) дети семей рабочих и служащих;

д) остальные группы безработных подростков.

(Инструкция отдела рынка труда НКТ СССР от 17/III—1925 г., № 81/109 „О порядке организации и деятельности секций по найму подростков при Биржах Труда“). (Ср. гл. XII, вопрос 6).

7. Как производится разбронирование переростков?

— Как правило, все подростки, работающие в предприятии в счет установленного процента брони, по достижении ими 18 лет, подлежат исключению из брони *для заполнения процента брони новыми подростками*. В первую очередь разбронированию подлежат:

а) переростки, находящиеся на индивидуальном и бригадном ученичестве, имеющие определенную квалификацию и выполняющие самостоятельные работы,

б) переростки, занятые на черных и подсобных работах,

в) переростки подготовительных групп школ фабрично-заводского ученичества.

Переростки, ученики школ фабрично-заводского ученичества, должны оставаться в броне до конца обучения.

Разбронированные переростки не подлежат увольнению и должны быть размещены на работу в предприятии,— в частности, они могут быть направляемы на свободные места в горячих и вредных цехах и отделениях предприятия.

(Циркуляр ВЦСПС от 6/II—1925 г., № 634).

8. Какой льготой пользуются подростки—не члены союза, впервые определяющиеся на работу?

— Подростки,—не члены союза, впервые поступающие на работу, принимаются на работу наравне с членами союзов, и на них поэтому не распространяются те ограничительные условия, которые обычно включаются в коллективный договор, о преимущественном приеме на работу лиц, состоящих членами союзов.

(Циркуляр ВЦСПС от 30/VI—1925 г., № 654).

9. На каких работах запрещено применение труда женщин и несовершеннолетних?

— Воспрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет:

а) в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах,

б) на подземных работах.

Список особо тяжелых и вредных работ, на которых запрещено применение труда женщин и несовершеннолетних, устанавливается Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС (Код. 129). В настоящее время действуют список вредных работ и профессий, запрещенных для подростков, утвержденный НКТ СССР 24 февраля 1925 г., и список вредных работ, к которым не допускаются женщины, утвержденный НКТ СССР 30 октября 1925 г.

Отступления от этих списков в смысле допущения женщин или подростков к работам, указанным в соответствующем списке, при наличии особых причин, допускаются только на основании постановлений Наркомтрудов союзных республик, согласованных с ВЦСПС или советом профсоюзов данной республики.

Запрещение женского труда на работах, требующих тяжелого физического напряжения, может устанавливаться в порядке специального соглашения между хозорганом и профсоюзом, утверждаемого инспектором труда. (Пост. НКТ СССР от 24/II—1925 г. „Список профессий и работ, к которым не допускаются лица моложе 18 лет“.—Цирк. НКТ СССР и ВЦСПС от 17/IV—1925 г. „О проведении в жизнь утвержденного НКТ СССР 24/II—1925 г. списка работ и профессий, запрещенных для подростков“.—Пост. НКТ СССР от 30/X—1925 г. „О запрещении женского труда на особовредных и тяжелых работах“ с приложением списка запрещенных работ).

10. Какова продолжительность рабочего дня несовершеннолетних (16—18 лет)?

— 6 часов (Код. 95).

11. Какова продолжительность рабочего дня малолетних (14—16 лет)?

— 4 часа (Код. 136).

12. Допускаются ли к производству ночных работ женщины и лица моложе 18 лет?

— *Нет*, не допускаются (Код. 130). Но Наркомтруду, по соглашению с ВЦСПС, предоставляется право разрешать производство ночных работ взрослым женщинам в тех отраслях производства, где это вызывается необходимостью.

В настоящее время в виду того, что наблюдалось медленное, но неуклонное вытеснение женщин из производства,

где им запрещена ночная работа, Наркомтруд СССР рекомендовал разрешать на местах применение ночного труда женщин во всех отраслях производства, за исключением тех особо вредных производств, где труд женщин вообще воспрещен. Такие разрешения выдаются губернским п/отделом охраны труда с согласия соответствующего профсоюза и с доведением до сведения Наркомтруда соответствующей союзной республики. (О ночном труде женщин на сезонных работах см. ПРИЛОЖЕНИЕ).

13. Кто из женщин безусловно не допускается к производству ночных работ?

— *Беременные и кормящие грудью* (Код. 131).

14. Кто безусловно не допускается к производству сверхурочных работ?

— К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются:

а) *беременные и кормящие грудью* (Код. 131);

б) *несовершеннолетние (до 18 лет)* (Код. 105).

15. Каковы предельные нормы переноски тяжестей для женщин и несовершеннолетних?

— Нормы:

1) *При переноске тяжестей*:

а) для подростков мужского пола в возрасте от 16 до 18 лет—40 фунтов (16,4 клгр.);

б) для женщин старше 18 лет—40 фунтов (16,4 клгр.);

в) для подростков женского пола от 16 до 18 лет—25 фунтов (10,25 клгр.).

2) *При передвижении тяжестей на вагонетках, передвигающихся по рельсам*:

а) для подростков мужского пола 16—18 лет—30 пуд. (492 клгр.);

б) для женщин старше 18 лет—30 пудов;

в) для подростков женского пола от 16 до 18 лет—20 пудов.

При передвижении в гору под'ем не может быть больше 0,01 (одной сотой).

3) *При передвижении тяжестей на одноколесных тачках*:

а) для подростков мужского пола от 16 до 18 лет—3 пуда;

б) для женщин старше 18 лет—3 пуда.

Передвижение тяжестей на одноколесных тачках допускается только по катальным доскам. Под'ем не может быть больше двух сотых (0,02).

Подростки женского пола от 16 до 18 лет к передвижению тяжестей на тачках не допускаются совсем.

4) *При передвижении тяжестей на двухколесных ручных тележках:*

а) при передвижении по ровному полу для подростков мужского пола (16—18 лет) и женщин старше 18 лет—7 пудов, под'ем не может быть больше 0,02;

б) при передвижении по неровной почве или мостовой для подростков мужского пола (16—18 лет) и женщин старше 18 лет—3½ пуда.

Под'ем не может быть больше 0,01.

Подростки женского пола от 16 до 18 лет совсем не допускаются к передвижению тяжестей на двухколесных тележках.

5) *При передвижении тяжестей на трех- и четырехколесных тележках:*

а) для подростков мужского пола (16—18 лет) и взрослых женщин—5 пудов;

б) для подростков женского пола—3½ пуда.

Передвижение на этих тележках допускается только по ровному полу.

Малолетние от 14 до 16 лет допускаются к передвижению тяжестей только в исключительных случаях с разрешения инспектора труда и только к переноске тяжестей и к передвижению тяжестей на вагонетках, передвигающихся по рельсам. Нормы тяжестей уменьшаются для них вдвое по сравнению с нормами для подростков мужского пола (16—18 лет).

(Пост. НКТ от 4/III—1921 г.).

16. Какие перерывы в течение рабочего дня должны быть предоставлены женщинам, кормящим грудью?

— Для матерей, кормящих грудью, должны быть установлены, помимо общих перерывов (см. гл. X, вопросы 30—33), еще *дополнительные перерывы* в течение рабочего дня для кормления ребенка. Перерывы для кормления не могут иметь места реже, чем через 3½-часовые промежутки, и продолжительность их должна быть не менее получаса. Эти перерывы входят в счет рабочего времени.

17. Какова продолжительность рабочего дня для женщин 8-го марта?

— В Международный День Работницы (8-го марта) женщины ежегодно освобождаются от работ на два часа раньше обыч-

ного срока. В предприятиях же, учреждениях и хозяйствах, где женщины составляют большинство, и где приостановка их работы должна вызвать приостановку работ всего предприятия, учреждения или хозяйства,—работа последнего прекращается на два часа раньше.

Оплачиваемым сдельно или поденно работницам и работникам, работающим 8-го марта неполный рабочий день, доплачивается за два часа по их тарифной ставке, а из заработка оплачиваемых помесячно никаких удержаний не производится.

Как исключение, в общественно-необходимых предприятиях, как-то: телеграф, телефон, больницы, транспорт, общественные столовые и т. п.—рабочее время работниц 8-го марта не сокращается, и работа в этот день оплачивается в обычном размере.

(Пост. НКТ СССР от 27/II—1926 г.).

18. Какой продолжительности отпуск предоставляется женщинам по случаю беременности и родов?

— Освобождаются от работы женщины, занятые физическим трудом, *в течение 8 недель до и 8 недель после родов*, а занятые конторским и умственным трудом в течение 6 недель до и 6 недель после родов (Код. 132).

Однако Наркомтруду предоставлено право устанавливать для некоторых профессий конторского и умственного труда, вследствие их особенностей, сроки отпуска по материнству в 8 недель до и 8 недель после родов (Код. 132, прим.). Такой увеличенный отпуск по материнству (в 8 недель до и 8 недель после родов), согласно спискам, изданным Наркомтрудом, предоставлен телефонисткам, акушеркам, сестрам милосердия, фельдшерицам, врачам, артисткам, всем женщинам, занятым на постоянной ночной работе и др.

19. Освобождаются ли женщины от работы после выкидыша (аборта)?

— После выкидыша, случайного или произведенного врачем в советской больнице, лица физического труда по представлении соответствующего удостоверения от врачебно-контрольной комиссии *освобождаются от работы на 3 недели*, а умственного и конторского—на две недели (Пост. НКТ, опубликованное 9/XI—1920 г.).

20. Сохраняют ли женщины, получившие отпуск по материнству, право на очередной отпуск?

— *Да*, сохраняют (см. гл. XI, вопрос 31).

21. В течение какого срока сохраняют место женщины, утратившие трудоспособность вследствие беременности, родов и болезни?

— Все рабочие и служащие, временно утратившие трудоспособность, переходят на содержание кассы социального страхования, откуда получают пособие, но при этом они сохраняют место и не могут быть уволены в течение двух месяцев с момента утраты трудоспособности.

Женщины, получившие отпуск вследствие беременности, а затем родившие и заболевшие, сохраняют место и не могут быть уволены в течение отпуска по беременности и родам (16 или 12 недель) и затем еще в течение двух месяцев отпуска по болезни.

22. Какие льготы предоставляются беременным женщинам в отношении командировок?

— Женщины, начиная с пятого месяца беременности, могут быть посланы в командировку вне места постоянной работы только с их согласия (Код. 133).

23. Каков порядок увольнения беременных женщин?

— Беременные женщинн могут быть уволены *только в исключительных случаях с получением каждый раз разрешения инспектора труда* (Пост. НКТ от 8/VIII—1922 г. № 342).

Инспектор труда дает разрешение на увольнение беременной лишь в том случае, когда выясняется действительная, безусловная необходимость данного увольнения и невозможность увольнения взамен беременной другого лица (Наказ Инспекции Труда от 24/XII—1925 г., ст. 72).

24. Каков порядок увольнения одиноких женщин, имеющих детей до одного года?

— Они могут быть уволены лишь в исключительных случаях с получением каждый раз разрешения инспектора труда (Пост. НКТ РСФСР от 16/VII—1925 г., № 207/1264).

ГЛАВА XIV.

ОХРАНА ТРУДА.

1. Что такое правовая охрана труда?

— Правовой охраной труда называется защита жизни и здоровья трудящихся посредством законов, декретов и постановлений.

Законы и постановления по охране труда:

а) ограничивают *рабочее время,* применение сверхурочных и ночных работ;

б) ограничивают свободу найма *несовершеннолетних;*

в) дают льготы *женщинам;*

г) обязывают нанимателей принимать необходимые *меры к устранению или уменьшению вредных условий работы, к предупреждению несчастных случаев, к содержанию места работы в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии* и т. п.

Постановления по охране труда помещены не только в этой XIV главе, но и в других главах (см. главы X, XI, XIII). Настоящая XIV глава посвящена органам надзора за соблюдением законов по охране труда, вопросам техники безопасности на предприятиях, профессиональной гигиены и фабричной санитарии.

2. Кому принадлежит право надзора за соблюдением правил охраны труда и всех вообще законов о труде?

— Надзор за выполнением всех постановлений Кодекса Законов о труде, декретов, инструкций, распоряжений и коллективных договоров в части, касающейся условий труда, охраны здоровья и жизни трудящихся, возлагается на состоящие в ведении Наркомтруда:

а) *инспекцию труда,*
б) *техническую инспекцию и*
в) *санитарную инспекцию.*

3. Как замещаются должности инспекторов труда?

— Инспектора труда *избираются* на определенный срок *советами профессиональных союзов* и утверждаются Наркомтрудом (Код. 147).

4. Какие права предоставлены инспекторам труда для осуществления ими надзора за выполнением законов о труде?

— Следующие права:

а) посещать во всякое время дня и ночи все предприятия, учреждения и хозяйства своего района и все места, где производится работа, а также все существующие при них учреждения для рабочих (квартиры, больницы, ясли, бани и проч.);

б) требовать от администрации необходимые сведения, документы, книги и т. п.;

в) давать заключения о допустимости открытия целых предприятий или их частей;

г) делать предписания, обязательные для администрации, об устранении замеченных нарушений и прочих недостатков в области охраны труда;

д) привлекать представителей администрации к ответственности за несоблюдение законов о труде (Код. 148);

е) в случае обнаружения при обследовании предприятий признаков уголовного деяния производить дознания с принудительным вызывом обвиняемых, свидетелей и экспертов;

ж) участвовать в суде:

1) в качестве обвинителя по уголовным делам по обвинению нанимателей в нарушении законов о труде;

2) в качестве представителя интересов трудящихся, пред'являющих иски к нанимателям.

Для устранения условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, инспектора труда в праве принимать экстренные меры (вплоть до закрытия предприятий), хотя бы эти меры и не были предусмотрены специальными инструкциями или постановлениями и распоряжениями НКТ и его местных органов (Код. 149.—Наказ Инспекции Труда от 24/XII—1925 г., ст. 12, 88).

5. Какие задачи возложены на санитарных и технических инспекторов Наркомтруда?

— Наблюдение за точным применением и исполнением распоряжений, правил и обязательных постановлений по профессиональной гигиене, фабричной санитарии и технике безопасности (Код. 150).

6. Что такое спецодежда (специальная одежда) **и предохранительные приспособления?**

— На всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдается специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.) по спискам работ и по нормам, устанавливаемым Наркомтрудом (Код. 141).

7. За чей счет выдается рабочим спецодежда?

— *За счет предприятия* (Код. 141).

8. За чей счеч происходит починка и стирка спецодежды?

— *За счет предприятия.* Сроки и порядок стирки устанавливаются РКК (Инструкция НКТ от 1/VII—23 г., № 309/789).

9. Кем устанавливается продолжительность носки спецодежды?

— Наркомтруд, устанавливая нормы спецодежды для той или иной работы, определяет при этом и продолжительность носки спецодежды.

10. Кем устанавливается годность спецодежды?

— *Годность* или негодность выданной спецодежды (так же, как и других предохранительных приспособлений), *необходимость замены* спецодежды *до истечения* положенных *сроков* и т. п. *устанавливается РКК* (Инструкция НКТ от 1/VII—1923 г.).

11. Чью собственность составляет спецодежда?

— *Собственность предприятия* или учреждения. Поэтому при увольнении работник обязан вернуть выданную ему одежду.

12. В каких случаях выдаются работникам жиры и нейтрализующие вещества (противоядия)?

— В производствах, связанных с опасностью отравления при работе, рабочим выдаются в качестве противоядия жиры или нейтрализующие вещества по спискам и в размере, устанавливаемым Наркомтрудом. Эти выдачи производятся за счет предприятия (Код. 142).

13. Какое право получает работник в случае невыдачи спецодежды, предохранительных приспособлений и противоядий?

— В случае невыдачи спецодежды, предохранительных приспособлений и противоядий и приобретения их самим работником *предприятие обязано возместить ему фактическую стоимость этих предметов* (Код. 142, примечание).

14. В каких случаях вводится предварительный медицинский осмотр поступающих на работу?

— Наркомтруду и его местным органам предоставляется право устанавливать в особо вредных производствах или предприятиях обязательный предварительный осмотр всех поступающих на работу или отдельных групп работников (женщин и подростков), а также периодическое их переосвидетельствование (Код. 143).

15. Обязательно ли врачебное освидетельствование рабочих-подростков (до 18 лет)?

— *Да.* Безработные подростки, желающие получить работу по той или иной специальности или обучаться в школах фабрично-заводского ученичества и профтехнических школах, при регистрации в секциях по найму подростков при биржах труда подвергаются обязательному медицинскому освидетельствованию, в целях определения их физической пригодности к данной работе.

Подростки, состоящие на учете секции более шести месяцев, независимо от производившегося ранее осмотра, подвергаются перед посылкой их на работу вторичному медицинскому освидетельствованию.

Кроме того, подростки, направляемые на вредные работы (запрещенные для подростков до издания нового списка запрещенных работ от 24 февраля 1925 г. и затем новым списком разрешенные), а также малолетние во всяком случае должны перед посылкой на работу пройти медицинское освидетельствование. Без наличия удостоверения о медицинском освидетельствовании инспектор труда не выдает разрешения на наем малолетних (см. гл. XIII, вопрос 1).

Не менее одного раза в год должны производиться массовые переосвидетельствования работающих подростков. В случае явного несоответствия между состоянием здоровья и тяжестью выполняемой работы необходимо переводить подростков на более легкие работы.

(Пост. СНК от 13/X—1922 г. — Инструкция НКТ СССР от 17/III—1925 г. № 81/109 „О порядке организации и дея-

тельности секций по найму подростков при биржах труда“.— Цирк. НКТ СССР и ВЦСПС от 17/IV—1925 г. „О проведении в жизнь утвержденного НКТ СССР 24/II—1925 г. списка работ и профессий, запрещенных для подростков“).

16. В каких предприятиях может последовать полное запрещение ночных работ?

— Наркомтруду, по соглашению с ВЦСПС, предоставляется право запрещения ночных работ в тех предприятиях, где они не вызываются особой необходимостью и особо вредно отражаются на здоровьи рабочих (Код. 144).

Так, например, ночные работы не допускаются в хлебопекарнях, в которых работа производится в одну или две смены.

17. Необходимо ли разрешение органов охраны труда для открытия предприятия или перевода его в другое здание?

— Так как наниматель обязан принять ряд мер, которые делали бы работу безопасной (например, должны быть устроены заграждения для опасных движущихся частей машины; паровые котлы должны удовлетворять определенным техническим требованиям и т. д.) и по возможности устраняли бы вредность работы, то установлено, что *ни одно предприятие не может быть открыто, пущено в ход или переведено в другое здание без разрешения инспектора труда и органов санитарного и технического надзора* (Код. 138).

18. Как регистрируются несчастные случаи в предприятиях и учреждениях?

— Все предприятия, учреждения и хозяйства (в том числе и военные), независимо от числа занятых в них рабочих и служащих, обязаны уведомлять инспектора труда о всех несчастных случаях с рабочими и служащими, происшедших при исполнении или в связи с исполнением ими служебных обязанностей и сопровождавшихся смертью или утратой трудоспособности на срок не менее одного дня. Извещение посылается дважды по двум разным формам: первый раз—не позже 42 часов с момента несчастного случая, и затем вторично (по другой форме) не позже семи дней со дня несчастного случая.

Извещения о несчастных случаях, вызвавших смерть или тяжкое повреждение, и о массовых несчастных случаях должны посылаться экстренным порядком с нарочным, телеграфом и т. п.

Независимо от уведомления инспектора труда, все предприятия с числом рабочих не меньше 10, а при наличии

двигателя—при всяком числе рабочих и служащих, обязаны о каждом несчастном случае сделать запись в специальной книге для регистрации несчастных случаев. В эту книгу записываются все несчастные случаи, хотя бы они и не сопровождались утратой трудоспособности. Кроме того, в книге регистрируются и те несчастные случаи, которые произошли в пределах данного предприятия с работниками других предприятий и даже с посторонними лицами.

(Пост. НКТ СССР от 18/II—1925 г., № 44/321).

19. Как обеспечивается осведомленность трудящихся и нанимателей о тех мероприятиях по охране труда, которые должны быть осуществлены в предприятии или учреждении?

— Предприятия, учреждения и хозяйства с числом рабочих не менее 10 обязаны иметь в своих конторах или на месте работы „Известия Народного Комиссариата Труда“, в которых помещаются все издаваемые законы и постановления по регулированию и охране труда, и, кроме того, вывешивать на месте работы все общие санитарные и технические обязательные постановления и специальные обязательные постановления по профессиональной гигиене и технике безопасности в отношении данного производства (Код. 145.—Пост. СНК от 11/VIII—1922 г.).

20. Какие книги, связанные с проведением законодательства о труде, обязан вести наниматель?

— Следующие книги:

а) ревизионную книгу инспекции труда;
б) именной список рабочих и служащих;
в) книгу для записей малолетних и подростков;
г) книгу сверхурочных работ;
д) книгу для записей несчастных случаев;
е) контрольную книгу страховых взносов.

Все эти книги должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены сургучной печатью инспекции труда (Пост. НКТ РСФСР от 29/VI—23 г.—Пост. НКТ СССР от 15/X—1923 г. № 115).

ГЛАВА XV.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ (ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ) СОЮЗЫ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ И ИХ ОРГАНЫ В ПРЕДПРИЯТИЯХ, УЧРЕЖДЕНИЯХ И ХОЗЯЙСТВАХ.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Права профсоюзов.
Б. Устав и организация профсоюзов.
В. Местные комитеты в предприятиях и учреждениях.
Г. Союз и его члены.

А. Права профсоюзов.

1. Какие права закрепляет Кодекс за профсоюзами?

— Кодекс закрепляет за профсоюзами следующие права:

а) *право быть представителями трудящихся перед органами государственной власти,*

б) *право быть представителями трудящихся в предприятии или учреждении перед администрацией,*

в) *имущественные права* (право приобретать имущество, заключать договоры и т. д.).

Кроме того, *другие законы советского государства предоставляют профсоюзам многочисленные права по участию в органах государственной власти, в политическом и хозяйственном строительстве.*

2. Чьими представителями являются профсоюзы—представителями только своих членов или представителями всех работающих по найму?

— *Профсоюзы являются представителями всех работающих по найму* как перед государственными органами, так и перед администрацией предприятия. В частности, коллективные договоры, заключаемые профсоюзами с администрацией предприятия или учреждения, администрация обязана соблюдать и в отношении тех рабочих и служащих, которые не состоят членами профсоюза (Код. 151).

3. Как и кого представляют профсоюзы на суде?

— В судах уполномоченные профсоюзов могут выступать в защиту интересов членов союза в качестве защитников по гражданским и уголовным делам (Уголовно-Процессуальный Кодекс, ст. ст. 51—53, Гражданско-Процессуальный Кодекс, ст. 16).

4. Нужна ли уполномоченному профсоюза доверенность от члена союза на выступление на суде в защиту его интересов?

— *Нет*, не нужна, достаточно уполномочия со стороны профсоюзного органа. Но член профсоюза может выдать уполномоченному профсоюза доверенность или же устно заявить на суде, что он поручает защиту своих интересов уполномоченному профсоюза. Тогда уполномоченный приобретает специальные права—право кончать дело миром, отказываться от иска, принимать на себя обязательства (Циркуляр НКЮ о представительстве профсоюзов на суде, опубликованный в газете „Труд“ от 21/III—23 г. № 62).

5. Может ли профсоюз через своих уполномоченных защищать на суде нечлена союза?

— Уполномоченный профсоюза может выступить на суде представителем и нечлена союза, с согласия последнего, так как суд допускает в качестве представителя всякого неопороченного и внушающего суду доверие гражданина, а таким лицом для суда всегда будет уполномоченный профсоюза.

На практике профсоюзы организуют в суде защиту по трудовым делам всех лиц, работающих по найму.

6. Чем отличается порядок образования профсоюзов от порядка образования других обществ и союзов?

— Для того, чтобы образовать какое-нибудь общество или союз нужно:

а) решение образовать это общество со стороны группы членов-учредителей и

б) регистрация устава общества в административном отделе местного совета.

В противоположность этому порядку, обязательному для всех обществ и союзов, *профсоюзы никакой регистрации в государственных учреждениях не подлежат* (Код. 152).

7. Что нужно для образования профессионального союза?

— Для образования нового союза нужно:

а) решение учредительного с'езда представителей соответствующей группы трудящихся,

б) *регистрация в центральном межсоюзном профессиональном об'единении—ВЦСПС.*

В настоящее время в СССР об'единение всех групп трудящихся в профсоюзы закончено. У нас имеется 23 профессиональных союза, которые зарегистрированы в ВЦСПС. На местах существуют отделения всесоюзных (действующих на территории всего СССР) профсоюзов, которые регистрируются через свои центральные организации.

8. Почему наши профсоюзы называются производственными союзами?

— Наши профсоюзы называются производственными *потому, что строятся по производствам, а не по профессиям.* Производство (например, металлообрабатывающее) соединяет разные профессии, и вот все рабочие данного производства, какой бы профессии и специальности они ни были, об'единяются одним профессиональным союзом данного производства.

9. Может ли существовать профсоюз, не зарегистрированный в ВЦСПС?

— *Нет, не может.* Организация, не зарегистрированная в ВЦСПС, уже не будет профессиональным союзом и не может пользоваться теми правами, которые Кодекс предоставляет профсоюзам. Такая организация *не имеет даже права именоваться профсоюзом* (Код. 153).

Это значит, что в СССР полное единство профессионального движения, и поэтому пользоваться особыми правами могут только те профсоюзы, которые входят в единую организацию красных профсоюзов, об'единяемых в СССР Всесоюзным Центральным Советом профессиональных союзов, а в международном масштабе об'единяемых Профинтерном—Красным Интернационалом профессиональных союзов.

10. Какие имущественные права имеют профсоюзы?

— Профсоюзы имеют *все те имущественные права, которые по советским законам принадлежат советским учреждениям и зарегистрированным обществам и союзам,* а именно, профсоюзы имеют право:

а) *приобретать и владеть имуществом,*

б) *распоряжаться своими имущественными правами путем заключения договоров, всякого рода сделок и т. п.* (Код. 154).

11. Есть ли профсоюз частная организация?

— *Нет, профсоюз есть общественная организация,* наделенная со стороны пролетарского государства рядом преимуществ и особых прав по сравнению с другими обществами и союзами.

12. Какие преимущества имеют профсоюзы?

— Все государственные органы должны оказывать профсоюзам и их об'единениям всяческое содействие, предоставляя им оборудованные помещения для устройства дворцов труда, домов союзов, льготы по пользованию почтой, телеграфом, телефоном, железнодорожными и водными путями сообщения и т. п. (Код. 155).

Профсоюзы освобождаются от уплаты гербового сбора и всех тех налогов и сборов, от уплаты которых освобождаются предприятия и учреждения, состоящие на государственном бюджете.

Б. Устав и организация профсоюзов.

13. Что такое профсоюзный устав?

— *Это положение, которое говорит о порядке образования и ликвидации профсоюза, об его задачах и организации, о правах и обязанностях членов союза.*

14. Кем утверждается союзный устав?

— Так как профсоюзы всего СССР об'единены, то устав утверждается *Всесоюзным С'ездом представителей данного союза.* Этот устав *регистрируется в ВЦСПС* (см. вопрос 7).

15. Каково строение советских профсоюзов?

— Высшая власть принадлежит Всесоюзному С'езду, который собирается не реже одного раза в два года и решает важнейшие вопросы союзной работы.

На с'езде избирается Центральный Комитет, который непосредственно и ведет дела союза. Центральный Комитет в полном составе носит название Пленума Центрального Комитета. Пленум не работает непрерывно, а собирается через определенные промежутки времени, указываемые в

уставе союза (но не реже одного раза в четыре месяца). Исполнительным органом Центрального Комитета является его Президиум.

В Союзных Республиках, областях, губерниях, районах, уездах, округах органы союза строятся по такому же типу:

а) с'езд представителей (республиканский, краевой, областной, губернский, районный, уездный, окружной),

б) соответствующий комитет (центральное правление в союзных и некоторых автономных республиках,—краевое или областное правление, районный комитет, губернский отдел или правление, уездное правление и т. п.).

Комитет в полном составе работает, как пленум. Его исполнительным органом является президиум или секретарь.

Все 23 производственных профсоюза об'единяются в межсоюзную организацию: Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов (ВЦСПС). ВЦСПС избирается на всесоюзном с'езде профсоюзов в количестве 153 членов и 83 кандидатов. Пленум ВЦСПС избирает председателя, секретаря и президиум в составе (кроме председателя и секретаря) 13 членов и 7 кандидатов.

В Республиках, областях, губерниях, уездах и округах образуются соответствующие межсоюзные органы. На соответствующих с'ездах избираются советы (республиканские—в союзных и некоторых автономных республиках,—краевые, областные, губернские) или бюро (напр., окружное, уездное бюро профсоюзов).

В. Местные комитеты в предприятиях и учреждениях.

16. Каковы первичные местные органы союза?

— *Общее собрание рабочих и служащих данного предприятия или учреждения,—собрание делегатов,—местный комитет,—цеховые уполномоченные.*

Местные комитеты имеют еще и другие различные названия: фабрично-заводской комитет (фабзавком), рабочий комитет (рабочком), комитет служащих (комслуж), рудничный комитет (рудком) и т. п.

17. Что такое об'единенный (групповой) комитет?

— Для нескольких мелких (с числом рабочих менее 25 человек) однородных, близко расположенных предприятий могут создаваться об'единенные местные (групповые) комитеты.

18. Как образуется местный комитет?

— *Члены* местного *комитета избираются на общем собрании* рабочих и служащих данного предприятия или учреждения.

19. Каков порядок выборов членов местного комитета?

— Порядок выборов комитета определяется соответствующим профсоюзом в уставе союза или особом положении о местных комитетах данного союза (Код. 156, примечание 1).

В настоящее время „Положением о фабзавкомах и месткомах“ от 26/II—1925, утвержденным ВЦСПС, установлен такой порядок выборов:

Члены местного комитета избираются открытым голосованием на общем собрании всех рабочих и служащих данного предприятия или учреждения, имеющих право быть членами союза. В выборах, таким образом, имеют право участвовать и не члены союза, но избранными в члены комитета могут быть только члены союза.

Избранные общим собранием члены месткома не нуждаются в утверждении со стороны выше стоящего профсоюзного органа. Однако, если общее собрание нарушит правила относительно порядка выборов, правление губотдела профсоюза имеет право предложить общему собранию произвести перевыборы членов местного комитета (Цирк. ВЦСПС от 2/VII—1925 г.).

20. На какой срок избирается местный комитет?

— *На 6 месяцев* („Положение о фабзавкомах“, ст. 11).

21. Могут ли существовать два комитета рабочих и слущащих в одном предприятии или учреждении?

— Так как наши союзы организованы по производствам, и каждое предприятие обычно бывает отнесено к какому-нибудь одному производству, то все рабочие и служащие данного предприятия об‘единяются одним союзом. Местный комитет является органом союза. Поэтому в каждом предприятии или учреждении может действовать только один комитет. Никакой иной комитет не может пользоваться теми правами, которые закон дает комитетам (Код. 157).

Однако, если в одном месте соединены два разных производства, об‘единяемых двумя разными производственными союзами, то тогда каждый союз организует свой комитет. Например, если на текстильной фабрике самостоятельно организованы строительные работы, то рабочие и служащие фабрики будут принадлежать к союзу текстильщиков,

а рабочие, занятые на постройке, будут об'единяться союзом строителей, и каждый из этих союзов организует свой местный комитет.

22. Кто и в каких случаях может заменять местный комитет?

— В тех предприятиях и учреждениях, где количество рабочих и служащих меньше 25 человек, вместо комитета избирается одно лицо—*профуполномоченный*, который и несет функции месткома (Код. 156.—„Положение о фабзавк.", ст. 1, прим.).

Профуполномоченный избирается общим собранием рабочих и служащих.

Предприятия с количеством рабочих и служащих менее 5 человек, не об'единенные групповым комитетом, не избирают отдельных профуполномоченных для каждого предприятия, но могут быть об'единены для выбора профуполномоченного, который бы обслуживал сразу несколько таких предприятий. („Положение о профуполномоченных" от 23/IV—1925 г., утв. ВЦСПС).

23. Организуются ли местные комитеты в предприятиях и учреждениях военного ведомства?

— Местные комитеты организуются *только в некоторых предприятиях и учреждениях военного ведомства, а именно:*

а) во всех производственных предприятиях,

б) во всех предприятиях и учреждениях, состоящих на хозяйственном расчете,

в) в некоторых административных учреждениях, согласно особого списка.

Во всех административных учреждениях, в списке не указанных, а также в военно-учебных заведениях и в строевых частях РККА комитеты рабочих и служащих организованы быть не могут.

В тех предприятиях и учреждениях, в которых допускается образование местных комитетов, комитеты организуются лишь *при наличии не менее 50 вольнонаемных работников*. При числе же вольнонаемных от 10 до 49 в этих учреждениях и предприятиях может быть избран *профуполномоченный*, заменяющий местный комитет.

Комитеты рабочих и служащих (а равно и профуполномоченный) представляют интересы исключительно лишь вольнонаемных работников данного предприятия или учреждения.

(„Положение о членстве в профсоюзах лиц, служащих в военном ведомстве, и об организации комитетов рабочих и служащих в учреждениях и предприятиях военного ведомства“, утв. РВС СССР, НКТ СССР и ВЦСПС 15/XII—1925 г., ст. 4 и прим., ст. 5 и прим., ст. 6). (О вольнонаемных работниках военного ведомства см. гл. I, вопрос 5).

24. Что составляет предмет деятельности местного комитета?

— Основной задачей местного комитета является защита экономических интересов рабочих и служащих своего предприятия, удовлетворение их бытовых и культурных нужд, охрана труда и участие (в государственных и кооперативных предприятиях и учреждениях) в обсуждении совместно с заводоуправлением вопросов, касающихся организации производства.

В области профсоюзной организационной работы задачей комитета является:

а) вовлечение рабочих и служащих предприятия в профсоюз,

б) развитие революционно-классового сознания рабочих и служащих,

в) содействие организации касс взаимопомощи,

г) проведение среди рабочих и служащих профсоюзно-пролетарской дисциплины

д) представительство от имени рабочих и служащих в организациях и учреждениях, а также организация выборов от рабочих в разные учреждения и организации.

(„Положение о фабзавкомах“, ст.ст. 7—9).

25. Нужно ли согласие месткома при найме и увольнении работников?

— *Нет*, администрация обязана только доводить до сведения комитета в трехдневный срок о принятии рабочих и служащих, а также извещать о предполагаемых увольнениях (Код. 161, п. „в“).

Местком, в случае нарушения правил о найме и увольнении, всегда может заявить отвод против нанятого вновь и опротестовать увольнение.

При недостижении соглашения между администрацией и месткомом или в РКК, вопрос разрешается в примирительной камере, третейском суде или народном суде, в зависимости от оснований, по которым заявлен отвод.

26. Чьему руководству подчинен местком?

— Местком подчинен руководству *вышестоящей профсоюзной организации* (уездному отделению или губернскому отделу) *и независим от администрации предприятия.*

27. На какие средства содержится местком?

— Местком содержится на средства, отпускаемые администрацией предприятия или учреждения.

28. В каком размере производятся отчисления на содержание месткома?

— Отчисления производятся по смете месткома, утверждаемой выше стоящим профсоюзным органом, в размере *не свыше 2% всей заработной платы* рабочих и служащих данного предприятия или учреждения (Код. 162). Если коллективный договор не устанавливает какой-либо иной нормы отчислений, то отчисления производятся по такой норме:

при количестве рабочих и служащих:	размер отчислений:
до 500 человек	не больше 2%,
от 500 до 1000 человек . .	первые 500 человек—2%, вторые 500 „ —1½%,
„ 1000 „ 3000 „ . .	первая 1000—1½%, остальные—1%,
свыше 3000 человек . . .	первые 3000—1%, остальные—½%.

(Декрет ВЦИК от 26/VIII—22 г.).

29. Имеет ли право администрация контролировать смету месткома, проверяя, действительно ли расходы месткома так велики, как указано в смете?

— *Нет,* администрация ни в какой форме не может контролировать смету месткома.

30. Сколько человек из членов месткома освобождаются от своей работы в производстве для ведения постоянной работы в комитете?

— Освобождение членов месткома от работы в производстве происходит по следующей норме:

при общем количестве работников в предприятии:	освобождается:
от 25 до 50 человек	1 чел. не больше, чем на 2 дня в неделю,
„ 50 „ 300 „	1 чел. на все время,
„ 300 „ 1000 „	2 „ на все время,
„ 1000 „ 5000 „	3 „ на все время,
свыше 5000 человек	5 „ на все время.

(Код. 159. „Положение о фабзавкомах“, ст. 13).

31. Кто именно из членов месткома освобождается от работы в производстве?

Вопрос о том, кто именно из избранных в местком должен быть освобожден от своей работы в производстве, решается самим месткомом. Администрация обязана освободить то лицо, которое указано в постановлении об этом месткома (Код. 159).

32. Из каких средств происходит оплата освобожденных от работы в производстве членов месткома?

— Освобожденные от работы в производстве члены месткома получают содержание *за счет общей сметы месткома*,—следовательно, за счет тех отчислений, которые произведены администрацией на содержание месткома.

33. Как оплачиваются освобожденные от работы в производстве члены месткома?

— Они оплачиваются по тарифу своего предприятия или учреждения. Оплата производится из расчета тарифной ставки, при чем за ненормированное время к ней прибавляется средний процент сдельного приработка работников данного предприятия (Пост. НКТ СССР от 31/III—1925 г., № 94/509 об оплате ответственных работников) *).

34. Какими гарантиями и правами пользуются члены месткома?

— Члены месткома

а) *сохраняют то место*, которое они занимали до освобождения от работы в предприятии (Код. 160),

б) *могут быть уволены лишь с согласия профсоюза* (Код. 160),

в) *имеют право беспрепятственно посещать все мастерские, цеха, отделения, лаборатории* и проч. в данном предприятии или учреждении.

Такое же право посещения мест работы в предприятии *предоставлено членам правлений профсоюзов, а также по специальным мандатам уполномоченным профсоюза* (Код. 166).

---

*) Секретари партийных ячеек в предприятиях и учреждениях оплачиваются наравне с членами месткома. Работники ВЛКСМ оплачиваются на 2 разряда ниже соответствующих партработников.

35. Имеет ли право администрация уволить без согласия профсоюза профуполномоченного, заменяющего местком? (см. вопрос 22).

— *Нет,* не имеет, так как на профуполномоченного распространяются те гарантии, которые предоставлены членам месткома.

36. Для каких целей организуется делегатское собрание?

— Делегатское собрание организуется для осуществления более тесной связи месткомов со всеми работающими в предприятии и для предварительной разработки вопросов, вносимых на общее собрание.

37. В каких предприятиях и учреждениях организуются делегатские собрания?

— Делегатские собрания организуются в предприятиях и учреждениях с количеством работающих в них *не менее 200 человек.* В некоторых случаях (например, при разбросанности предприятия или учреждения на большом пространстве) делегатское собрание может быть организовано при наличии не менее 100 сотрудников («Положение о делегатском собрании», утв. ВЦСПС, от 26/II—25 г., ст. 2).

38. На какой срок и как избираются делегаты?

— *Делегаты избираются на 6 месяцев. Выборы делегатов производятся на собраниях по цехам, мастерским и отделениям.*

39. В чем состоит работа делегата, члена делегатского собрания?

— Делегат является представителем избравшей его группы работников. Он способствует более деятельному участию своих избирателей в союзной жизни и осуществлению среди своих избирателей решений союза, месткома, общего и делегатского собраний. В этих целях делегат разъясняет своим избирателям смысл и значение отдельных решений и мероприятий союза, информирует их о решениях делегатского собрания, принимает от своих избирателей заявления и жалобы и передает их на разрешение в местком и т. п.

40. Имеет ли право администрация уволить при наличии к тому законных оснований, но без согласия профсоюза делегата, члена делегатского собрания?

— *Имеет,* так как на делегатов, членов делегатского собрания, не распространяются гарантии членов месткома. (Не нужно смешивать делегатов, членов делегатского собрания, с профуполномоченным, которого Кодекс называет делегатом—уполномоченным союза. О гарантиях для профуполномоченного см. выше вопрос 35).

41. Где и для какой цели вводятся цеховые уполномоченные?

— *Для большей связи месткома с рабочей массой и для ведения союзной работы по цехам* (отделам) в предприятиях и учреждениях, насчитывающих не менее 1000 работников, *один из* числа *делегатов* цеха (или член месткома, работающий в данном цехе) *избирается в цеховые уполномоченные.* Цеховый уполномоченный избирается общим собранием работников цеха и утверждается месткомом.

В задачи цехового уполномоченного входит:

а) *ознакомление работников в цехах с деятельностью месткома,*

б) *руководство культработой в цеху,*

в) *созыв по поручению месткома цеховых собраний,*

г) *периодический созыв с согласия месткома совещаний союзных работников в цехе* (сборщиков членских взносов, делегатов, уполномоченных касс взаимопомощи и др.) и т. п. („Положение о цеховых уполномоченных“, утв. ВЦСПС, от 23/IV—1925 г.).

Наличие цехового уполномоченного не должно привести к ослаблению работы отдельных делегатов (Из резолюции Пленума ВЦСПС, май 1925 г.).

42. Какая гарантия предоставлена цеховому уполномоченному?

— Цеховый уполномоченный не может быть ни перемещен, ни уволен без согласия местного комитета („Положение о цеховых уполномоченных“, ст. 9).

43. Освобождаются ли от работы в производстве профуполномоченный, цеховый уполномоченный и члены делегатских собраний?

— *Члены делегатских собраний* от работы на производстве *не освобождаются.*

Профуполномоченный может быть освобожден от работы на производстве в тех случаях, когда он обслуживает от 15 до 25 работников, при чем он освобождается не более, чем на один день в две недели („Положение о профуполномоченных", ст. 10).

Цеховый уполномоченный может быть освобожден от своей основной работы в производстве на несколько дней в месяц по следующей норме:

от 100	до 300	рабочих в цехе.	3	дня в месяц
„ 300	„ 500	„ „ „	$4^1/_2$	„ „
„ 500	„ 700	„ „ „	6	„ „
„ 700	„ 1000	„ „ „	9	„ „

Если в цехе свыше 1000 рабочих, цеховой уполномоченный может быть снят на постоянную союзную работу («Положение о цеховых уполномоченных», ст. 6).

44. За чей счет производится оплата тех дней, на которые профуполномоченный освобождается от своей работы в производстве?

— *За счет предприятия.* Предприятие освобождается от этой обязанности, если производит отчисления на ведение союзной работы (см. выше вопрос 27).

45. В каком размере и за чей счет производится оплата тех дней, на которые цеховые уполномоченные освобождаются от своей работы в производстве?

— Дни, потраченные цехуполномоченными на выполнение союзной работы, оплачиваются по их среднему заработку из средств месткома.

46. В какое время происходят общие и делегатские собрания рабочих и служащих?

— Общие и делегатские собрания, как правило, должны происходить *в нерабочее время.* Они могут происходить и в рабочее время в случаях отправления собранием государственных функций (выборы в Советы Раб. и Крест. Депутатов, в учреждения социального страхования) или выборов на с'езды профсоюзов.

В других исключительных случаях устройство собраний в рабочее время допускается только по соглашению с администрацией (Код. 161).

47. В какое время происходят заседания местного комитета?

— Заседания комитета происходят, как общее правило, в нерабочее время, и лишь в исключительных случаях, по соглашению с администрацией, все члены комитета могут освобождаться для этих заседаний в рабочее время (Код. 161).

48. В каком помещении происходят занятия местного комитета?

— Администрация предприятия или учреждения обязана предоставить комитету бесплатно необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением и освещением для занятий как самого комитета, так и общих и делегатских собраний, в каковое помещение допускается беспрепятственный вход по делам комитета (Код. 165).

49. Каковы последствия нарушения прав местного комитета и его членов?

— *Нарушение прав месткома и его членов*, установленных Кодексом, и воспрепятствование их деятельности *карается по ст. 134 Уголовного Кодекса* (см. гл. XVI, вопр. 84).

Г. Союз и его члены.

50. Кто может быть членом профсоюза?

— *Только работающие по найму могут быть членами профсоюза.*

51. Какие лица не могут быть членами профсоюза?

— 1) Безработные, ранее не состоявшие членами союза,
2) кустари,
3) члены артелей,
4) частные предприниматели, извлекающие прибыль из пользования наемным трудом,
5) лица, осужденные за уголовные преступления и ограниченные в правах,
6) служители религиозных культов, бывшие чины полиции, охранки и особого корпуса жандармов и другие категории, которые могут быть указаны в уставе союза (например, лица административно-технического персонала частных предприятий, пользующиеся правом найма и увольнения).

52. Могут ли состоять членами союзов рабочие и служащие военного ведомства?

— *Все вольнонаемные* рабочие и служащие военного ведомства могут состоять членами профсоюзов (о вольнонаемных работниках военного ведомства см. выше гл. I, вопрос 5).

Все военнослужащие, состоявшие до вступления в ряды Красной армии и Флота членами профсоюзов, с таковым

вступлением считаются временно выбывшими из числа членов профсоюза,—но по окончании военной службы автоматически зачисляются в члены профсоюза с зачетом им в профсоюзный стаж всего времени, проведенного на службе в армии.

(„Положение о членстве в профсоюзах лиц, служащих в военном ведомстве, и об организации комитетов рабочих и служащих в учреждениях и предприятиях военного ведомства,“ утв. РВС СССР, НКТ СССР и ВЦСПС 15/XII—1925 г., ст. 1—2).

53. Каков порядок вступления в члены профсоюза?

— В члены союза вступают добровольно. Для того, чтобы вступить в союз, нужно подать заявление в свой местком. Прием в союз производится общими или делегатскими собраниями работников предприятия. За правлениями союза сохраняется право отмены решений, не соответствующих уставу. Постановление общего или делегатского собрания о непринятии кого-либо в члены союза может быть обжаловано только в выше стоящий союзный орган, но не в органы Наркомтруда и не в суд (Пост. ВЦСПС, май 1925 г.).

54. В какой союз можно вступить?

— Только в *союз того производства, к которому относится предприятие или учреждение*, где работает по найму лицо, желающее вступить в члены союза.

55. В каком союзе состоят безработные?

— В том союзе, в каком они состояли до увольнения.

56. В каком союзе состоят временно работающие?

— Рабочие, уже состоящие членами профсоюза и временно (до одного месяца) работающие в предприятиях или учреждениях, об‘единяемых другим союзом, остаются членами своего союза, членские же взносы платят за это время в тот союз, куда входит предприятие, в котором они работают (Цирк. ВЦСПС от 17/II—1925 г., № 9).

57. Могут ли состоять членами союзов лица, работающие на процентах?

— Лица, оплачиваемые исключительно процентным вознаграждением с суммы сделок, заключенных при их участии, или же с суммы проданных товаров, или же с прибыли и т. п. не могут быть приняты в члены союза.

Лица же, которые работают по найму и получают в дополнение к постоянной заработной плате проценты от выработки, устанавливаемые коллективным или трудовым договором в качестве премии, могут быть членами союза (Цирк. ВЦСПС 1926 г. № 31).

58. Могут ли состоять членами союза кустари?

— *Кустари в члены союза не принимаются. Члены профсоюзов*, временно потерявшие, в виду безработицы, связь с производством и *ставшие кустарями, могут оставаться в союзе при условии*, если они работают не для сбыта на вольный рынок, а исключительно по заказам государственных, общественных и частных предприятий и учреждений из материалов последних, получаемых через раздаточные конторы или раздатчиков.

Члены профсоюзов, ставшие кустарями и работающие на рынок, а также поступившие в производственные артели (за исключением входящих в состав коллективов, организуемых комитетами бирж труда), механически *выбывают из состава членов союзов,* не теряя права на возобновление членства при поступлении вновь на предприятие или в учреждение в качестве наемного работника.

(Пост. ВЦСПС от 6/I—1926 г. „О кустарях-рабочих, временно потерявших связь с производством“).

59. В каких случаях происходит выбытие из членов союза?

— *а) в случае неуплаты членского взноса в течение 3 месяцев,*

— *б) в случае перехода в другое предприятие, об'единяемое другим союзом,*

— *в) в случае исключения из союза.*

60. Каков порядок исключения из членов союза?

— *Исключение из союза производится постановлением общего собрания членов союза данного предприятия или учреждения. Это постановление должно быть утверждено правлением союза и подтверждено губернским с'ездом союза.*

Согласно постановления VI Всесоюзного С'езда профсоюзов, исключение должно производиться на срок, кроме исключения тех лиц, которые, согласно устава, не имели или потеряли право быть членами союза.

61. Какие права имеет член союза?

— а) *Право избирать и быть избранным на профсоюзные должности,*

б) *право на защиту и поддержку со стороны союза,*

в) те *специальные права*, которые союз может оговорить для своих членов в коллективном договоре, например, право быть нанятым преимущественно перед нечленами союзов или право быть уволенным при сокращении штата в последнюю очередь по сравнению с нечленами союзов.

62. Какие обязанности имеет член союза?

—Член союза обязан выполнять все обращенные к нему требования союзного устава, в частности, обязан:

а) *подчиняться союзной дисциплине,*

б) *уплачивать членские взносы.*

63. В каком размере взимаются членские взносы с членов профсоюза?

— При вступлении в союз нужно внести вступительный взнос в размере, указанном в уставе союза (обычно в размере полудневного заработка). В дальнейшем членский взнос взимается *ежемесячно в размере 2% заработной платы.*

Членские взносы *не взимаются с пособий по болезни, безработице и т. п., а также с компенсационных сумм за неиспользованный отпуск* (Циркуляр ВЦСПС от 20/VIII—1923 г.).

Членские взносы не взимаются вовсе с безработных членов союза даже и в тех случаях, когда они работают на общественных работах, организуемых для безработных, или в коллективах безработных, если их работа длится менее 3 месяцев (Циркуляр ВЦСПС, № 36, от 12/XII—1923 г.).

64. Каков предельный размер для разного рода отчислений с членов профсоюзов?

— а) Членский взнос. 2%
б) фонд безработных (только в случаях наличия безработицы) . . . . . ½ %
в) касса взаимопомощи . . . . . ½ %
г) клуб . . . . . не выше ¼ %
д) добровольные общества (МОПР, Авиохим, Друг детей) . . . . . ¼ %

Отчисления по пп. „в“, „г“ и „д“ производятся лишь в том случае, если данный рабочий состоит членом этих организаций (кассы, клуба, добровольных обществ). (Директивное письмо ВЦСПС от 11/III—1925 г. № 19).

65. Какое правовое значение имеет профсоюзный членский билет?

— *Все государственные органы обязаны считаться с профсоюзным членским билетом, как с официальным удостоверением принадлежности его владельца к классу трудящихся.* Поэтому, если для пользования каким-нибудь правом или льготой требуется принадлежность к классу трудящихся, то для удостоверения этой принадлежности вполне достаточно пред'явить профсоюзную членскую книжку (Циркуляр ВЦИК и СНК РСФСР от 8/XII—1924 года, № ПУ 838. 8/1).

Кроме того, в некоторых случаях членский билет может служить удостоверением личности. Так, например, пред'явления членского билета достаточно при прописке в городских поселениях (Пост. СНК РСФСР от 28/IV—1925 г.).

ГЛАВА XVI.

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ ПО НАРУШЕНИЮ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Виды конфликтов и нарушений законов о труде.
Б. Расценочно-Конфликтная Комиссия (РКК).
В. Примирительная Камера.
Г. Примирительные Комиссии при волостных (районных) исполкомах.
Д. Третейский суд.
Е. Трудовые сессии:
а. Трудовые сессии и общий народный суд.
б. Гражданские дела.
в. Уголовные дела.

А. Виды конфликтов и нарушений законов о труде.

1. Что такое уголовное нарушение законов о труде?

— Кодекс Законов о Труде и дополняющие его законоположения, трудовой и коллективный договор налагают на нанимателя ряд обязанностей. Если наниматель не выполняет этих обязанностей, то он этим самым:

а) нарушает законы, предписанные Советской властью,

б) и, кроме того, не выполняет своих обязательств по отношению к трудящемуся.

Если за нарушение какого-либо закона назначается наказание, налагаемое судом, то такое нарушение является уголовным правонарушением. Ст. 132 Уголовного Кодекса назначила наказание за нарушение нанимателем Кодекса Законов о Труде и издаваемых в развитие и дополнение его ВЦИК, СНК, СТО и Наркомтрудом декретов, постановлений и инструкций, регулирующих условия труда, а равно и за нарушение действующих норм об охране труда и социальном страховании. Поэтому нарушение всех этих законоположений является уголовным правонарушением. (См. ниже вопрос 84).

2. Что такое трудовой спор или конфликт?

— *Трудовым спором или конфликтом* называется *разногласие между нанимателем и нанявшимся*, или же нанимателем и профсоюзом, являющимся представителем лиц, работающих по найму, *относительно об'ема их взаимных прав и обязанностей*, уже установленных или подлежащих установлению путем трудового или коллективного договора. Так как предметом трудового и коллективного договора являются прежде всего условия труда, то можно сказать еще так: трудовой спор или конфликт есть разногласие между нанимателем, с одной стороны, и нанявшимся или профсоюзом, с другой стороны, относительно уже установленных или подлежащих установлению условий труда.

Споры об уже установленных условиях труда сводятся к спору о том, как надо толковать или применять тот или иной закон, ту или иную статью коллективного или трудового договора. Споры же о подлежащих установлению условиях труда являются разногласием по вопросу о том, на каких условиях должен быть заключен новый трудовой или коллективный договор, каково должно быть содержание этих договоров.

3. Какие органы рассматривают нарушения законов о труде и трудовые споры?

— Нарушения законов о труде и трудовые споры рассматриваются следующими органами:

органы примирительно-третейского разбирательства: местные расценочно-конфликтные комиссии (РКК), примирительные камеры, третейские суды;

органы судебные: особые трудовые сессии народных судов (а где их нет—общие народные суды).

4. Какие дела рассматриваются в судебных органах и какие— в органах примирительно-третейского разбирательства?

— а) Уголовные нарушения законов о труде рассматриваются *трудовыми сессиями народных судов;*

б) трудовые споры по претензиям, вытекающим из закона или договора (коллективного, трудового), могут рассматриваться *как в органах примирительно-третейского разбирательства, так и в трудовых сессиях народных судов;*

в) трудовые споры на почве заключения новых или изменения действующих трудовых или коллективных договоров или толкования коллективных договоров рассматриваются *исключительно в органах примирительно-третей-*

ского разбирательства (примирительных камерах,—третейских судах).

5. Чем отличается рассмотрение конфликтов в органах примирительно-третейского разбирательства от рассмотрения их в органах судебных?

— Основное различие этих двух порядков разрешения конфликтов сводится к следующему:

в органы примирительно-третейского разбирательства дела поступают и там разрешаются преимущественно по соглашению сторон. В судебные же органы дела поступают по заявлению только одной из сторон,—решение дела принадлежит только суду, и в вынесении решения стороны не участвуют.

Б. Расценочно-Конфликтная Комиссия (РКК).

(Положение о РКК от 3/18 ноября 1922 г., утв. НКТ).

6. Что такое местная расценочно-конфликтная комиссия (РКК)?

— Местная РКК есть смешанная комиссия из представителей администрации предприятия или учреждения и представителей фабзавкома.

7. Для какой цели организуется РКК?

— На РКК возлагается:

а) проведение в жизнь всех положений вытекающих из *коллективного договора* или тарифного соглашения,

б) разрешение тех вопросов, согласование которых с организацией профсоюза на предприятии или в учреждении *для нанимателя обязательно в силу закона.*

в) разрешение трудовых споров, возникающих на предприятии между администрацией и нанявшимися,

г) разработка проектов правил внутреннего распорядка.

(См. ниже вопросы 13—19).

8. В каких случаях организация РКК в предприятии или учреждении обязательна?

— В тех случаях, когда администрация предприятия или учреждения заключила с профсоюзом коллективный договор или тарифное соглашение.

9. Может ли существовать РКК в тех предприятиях или учреждениях, где нет коллективного договора?

— *РКК в предприятиях и учреждениях могут быть организованы и независимо от наличия коллективного договора*—в порядке соглашения между администрацией и соответствующим профсоюзом. Конфликт союза с администрацией по этому вопросу подлежит разрешению в примирительно-третейских органах и не может быть передан в трудовую сессию нарсуда (Постановление НКТ от 4/VI—1923 г. № 258/14).

10. Какова организация РКК?

— РКК организуется на паритетных началах, т.-е. из равного числа представителей:

1) фабзавкома (месткома),

2) администрации предприятия или учреждения.

Количество представителей в каждом предприятии устанавливается соглашением администрации и профсоюза.

В предприятиях и учреждениях с числом рабочих и служащих менее 25 человек обязанности члена РКК со стороны работников несет *профуполномоченный*, заменяющий местком (Положение о РКК, ст. 5 и прим. 2 к ней).

11. Что такое цеховая РКК?

— В крупных предприятиях со многими цехами или отделениями могут быть организованы с равным представительством сторон (администрации и фабзавкома) цеховые РКК для первоначального рассмотрения разбивок работ и должностей по разрядам и проверки норм и сдельных расценок. Вся работа этих комиссий рассматривается и утверждается общезаводской РКК.

12. Кто заменяет РКК в тех предприятиях и учреждениях, где она отсутствует?

— Если в предприятии нет ни месткома, ни профуполномоченного, а потому не имеется и РКК, то во всех тех случаях, когда закон предписывает рассмотрение вопроса в РКК, согласие рабочей части РКК заменяется согласием со стороны профсоюза (уездное отделение, губотдел).

13. Какими делами ведает РКК в области осуществления коллективного договора?

— К ведению РКК в области осуществления коллективного договора относится:

а) рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам;

б) рассмотрение и утверждение, в соответствии с коллективным договором, норм выработки и сдельных расценок;

в) установление форм испытаний и проб для отдельных работ и профессий.

Все эти вопросы предварительно разрабатываются и вносятся на рассмотрение и утверждение РКК администрацией предприятия.

Кроме того, РКК проверяет по жалобам расчеты заработной платы и правильность произведенных профессиональных проб и испытаний.

14. Какими делами ведает РКК в области регулирования отпусков?

— РКК

а) устанавливает порядок и очередность отпусков,

б) разрешает вопрос о допустимости выдачи денежной компенсации за непредоставленный отпуск вместо удлинения отпуска в следующем году (см. выше гл. XI, вопрос 46).

15. Чем ведает РКК в области прекращения трудового договора?

— РКК решает вопрос об увольнении работника:

а) по непригодности (Код. 47, п. „в“),

б) за систематическое неисполнение обязанностей без уважительных причин (Код. 47, п. „г“).

При досрочном расторжении нанявшимся заключенного на срок трудового договора РКК решает вопрос о наличии следующих указанных в законе уважительных причин:

а) неполучение нанявшимся в срок условленного вознаграждения,

б) нарушение нанимателем своих обязанностей,

в) грубое обращение с нанявшимся нанимателя, представителей администрации или членов их семей (Код. 48), (см. выше гл. V, вопрос 56).

16. Чем ведает РКК в области регулирования рабочего времени?

— РКК принадлежит контроль над применением сверхурочных работ. *Сверхурочные работы могут применяться только по постановлению РКК с разрешения инспектора труда* (Код. 104, прим.), (см. выше гл. X, вопросы 42—44).

17. Чем ведает РКК в области тарифных вопросов?

— РКК

1) производит *оценку незаконченного* не по вине нанявшегося *сдельного наряда* (Код. 74);

2) устанавливает *размер оплаты сдельных работ, начатых* (но не законченных) *до изменения ставок повременной оплаты труда* и соответствующего изменения сдельных расценок (Код. 76, прим.), (см. выше гл. VIII, вопрос 29);

3) устанавливает *размер вычета за порчу приспособлений, изделий и материалов,* последовавшую по вине нанявшегося (Код. 83), (см. гл. IX, вопрос 22);

4) устанавливает (в случае разногласия между нанявшимся и администрацией) *размер расходов по командировке,* подлежащих возмещению командированному, по следующим статьям:

а) проезд по грунтовым дорогам,

б) проезд на извозчиках,

в) наем помещения.

(„Положение об оплате командировок“ от 28/VIII—1923 г.), (см. выше гл. IX, вопрос 33);

5) разрешает спорные *вопросы, связанные с компенсацией за использование инструмента нанявшегося* (Пост. НКТ от 11/VI —1923 г.), (см. выше гл. IX, вопрос 29);

6) разрешает вопросы, возникающие на почве выдачи спецодежды (и предохранительных приспособлений), а именно:

а) определение годности спецодежды,

б) определение сроков стирки и порядка починки спецодежды,

в) оценка спецодежды в случаях утраты, порчи и проч. (Инструкция НКТ от 1/VII—1923 г. № 309/789), (см. выше гл. XIV, вопрос 8 и 10).

18. Какие конфликты рассматривает РКК?

— РКК рассматривает кофликты, возникающие в предприятии или учреждении на почве толкования или применения закона, коллективного договора или трудового договора.

19. Может ли РКК рассматривать споры против существа коллективного договора, требования отмены отдельных частей его и требования новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор или тарифное соглашение?

— *Нет, не может.* Коллективный договор или тарифное соглашение с администрацией заключает не фабзавком, а профсоюз (уездное отделение, губотдел); поэтому и всякое изменение или дополнение коллективного договора может иметь место только с согласия профсоюза.

20. Как поступают дела в РКК?

— Дела на разрешение РКК могут передавать:

а) администрация,

б) фабзавком,

в) нанявшийся, недовольный тем или иным решением администрации, или считающий, что администрация не выполнила по отношению к нему своих обязанностей.—В этом случае нанявшийся должен подать заявление в фабзавком или непосредственно в РКК.

21. Как происходит работа РКК?

— Все вопросы, поступающие в РКК, рассматриваются на заседаниях РКК. Постановления заносятся в протокол за подписью председателя и секретаря и не позже 2 дней должны быть вывешены на видном месте во всеобщее сведение.

Заседания РКК происходят не реже одного раза в неделю, при чем к рассмотрению дела конфликтного характера по заявлению рабочего или служащего должно быть приступлено не позднее 24 часов с момента поступления в РКК заявления.

22. Кто, кроме членов РКК, может присутствовать на заседании РКК?

— Заседания РКК происходят открыто. Закрытые заседания могут быть по постановлению самой комиссии в каждом отдельном случае. Стороны РКК (администрация и рабочая часть) имеют право приглашать на заседания экспертов и сведущих лиц, хотя бы таковые и не работали в данном учреждении. Приглашенные лица пользуются совещательным голосом.

На открытых заседаниях РКК могут присутствовать как сами заинтересованные в конфликте лица, так и все вообще рабочие и служащие данного учреждения или предприятия.

23. Каким голосованием решаются вопросы в РКК?

— Все вопросы в РКК должны решаться исключительно по соглашению сторон. *)

---

*) „Положение о РКК“ от 3/18 ноября 1922 г., утв. НКТ, предусматривает возможность разрешения некоторых дел по большинству голосов. Однако, в настоящее время такой способ голосования не применяется в связи с тем, что по союзной линии дана директива со стороны ВЦСПС о разрешении всех дел в РКК исключительно по соглашению сторон (см. поправки к „Положению о РКК“ от 3/18 ноября 1922 г., принятые Президиумом ВЦСПС 17/II—1925 г.,—информационное письмо ВЦСПС № 7 от 1925 г.).

Решение вопроса по соглашению сторон означает, что каждая из сторон (администрация или представители фабзавкома), независимо от числа своих представителей, имеет по одному голосу, и поэтому представители каждой из сторон, если их несколько, должны голосовать за одинаковое предложение, сговорившись между собой.

24. Могут ли администрация и фабзавком связывать своих представителей определенными указаниями, какое мнение они должны отстаивать в РКК?

— *Да,*—так как представители в РКК должны отражать не свое личное мнение, а мнение администрации или фабзавкома. Однако, оценка всех фактических обстоятельств дела, выявившихся на заседании, производится членами РКК по добросовестному усмотрению.

25. В каком случае решение РКК считается состоявшимся?

— Решение РКК считается состоявшимся, если стороны пришли к соглашению. Если голоса сторон разделились и, таким образом, соглашение между сторонами не состоялось, то вопрос считается неразрешенным, а решение РКК не состоявшимся.

26. Куда может быть направлено дело, если соглашение в РКК не достигнуто?

— *а) В трудовую сессию народного суда* (по конфликтам на почве толкования и применения закона или невыполнения договора—коллективного и трудового) по желанию заинтересованной стороны—нанявшегося или нанимателя;

— *б) в примирительную камеру или третейский суд* (по всем трудовым спорам). (Код. 169 и 172). О порядке передачи дел в примкамеру и третейский суд см. ниже вопросы 40 и 61.

27. Какую силу имеют решения РКК?

— *Решения РКК имеют силу договора.* Это значит, что стороны (администрация и рабочая часть РКК, являющаяся представителем нанявшихся) договорились по спорному вопросу и таким образом уладили его миром. Поэтому спор считается разрешенным и уже не может служить предметом разбирательства в трудовой сессии народного суда или в примирительной камере, или в третейском суде.

Следовательно, по всем вопросам, разрешенным в РКК, ни администрация, ни профсоюз, ни сам нанявшийся уже

не могут обращаться в народный суд или органы примирительного разбирательства. Если они туда обратятся, то дело будет прекращено без рассмотрения.

28. Может ли РКК пересмотреть свое собственное решение?

— *Да, если обе стороны*—представители администрации и представители фабзавкома—*согласны* пересмотреть свое решение. Ни профсоюз, ни администрация не могут обязать РКК пересмотреть свое решение, если другая сторона на то не согласна.

29. Куда можно жаловаться на решение РКК, постановленное с нарушением закона?

— Решения РКК не должны противоречить закону; *незаконные же решения РКК недействительны. Надзор за законностью решений РКК принадлежит органам Наркомтруда:*

в центре—Бюро надзора по трудовым делам при Наркомтруде РСФСР (или Наркомтруд другой союзной республики),

на местах—в уезде: старший инспектор труда,

в губернии—губернский отдел труда.

Жалоба на решение РКК подается сначала в местный орган НКТ, по месту нахождения РКК: в уездную камеру инспекции труда или губернский отдел труда. Постановление инспекции труда может быть в свою очередь обжаловано в губернский отдел труда, а постановление губернского отдела может быть обжаловано в Наркомтруд. При этом жалоба, направляемая в высший орган НКТ, должна подаваться в тот орган, постановление которого обжалуется. Так, например, жалоба на постановление губернского отдела труда, адресованная в Наркомтруд, подается в тот же губернский отдел, который и пересылает ее в Наркомтруд со всеми материалами по делу.

30. В каких случаях решение РКК может быть отменено органом НКТ в порядке надзора?

— Только в следующих случаях:

а) когда РКК неправильно истолковала или применила закон,

б) когда РКК нарушила те правила, которые установлены относительно порядка рассмотрения дел в РКК и организации РКК, например: РКК вынесла решение в отсутствие представителей одной из сторон (например, предста-

вителей администрации), или же представители одной из сторон не были уполномочены на участие в РКК от имени этой стороны.

31. Можно ли жаловаться в порядке надзора в органы Наркомтруда на решение РКК по расценочным вопросам (на установление тарифного разряда, на определение пригодности к работе, на установление нормы выработки или сдельной расценки)?

— *Нет*,—так как эти вопросы решаются не на основании закона, а по целесообразности, как ее понимают представители администрации и представители фабзавкома. Решения этих вопросов не могут сами по себе нарушить закон, так как закон не устанавливает ни пригодности отдельных работников, ни норм выработки, ни сдельных расценок.

Решения по всем этим вопросам могут быть пересмотрены только по соглашению администрации и рабочей части РКК.

32. Как разрешается трудовой спор после того, как решение РКК вследствие нарушения закона отменено органом НКТ?

— Орган НКТ, например, губернский отдел труда, препровождает дело на новое рассмотрение РКК с указанием, почему первое решение было отменено. Если РКК подтвердит свое прежнее решение, то его можно снова обжаловать в орган НКТ.

33. Куда нужно обращаться нанявшемуся, если наниматель не выполняет решение РКК?

— Нужно обратиться в губернский отдел труда, который делает на решении РКК надпись о том, что решение не противоречит закону. Затем нужно обратиться в трудовую сессию народного суда для получения исполнительного листа, по которому может быть произведено принудительное исполнение.

(Циркуляр НКТ и НКЮ РСФСР от 14/IX—1925 г. о выдаче исполнительных листов по решениям третейских судов и РКК).

В. Примирительная Камера.

(Положение о прим. камерах и третейских судах от 23/III—1923 г.).

34. Что такое примирительная камера?

— Это—комиссия, разрешающая трудовые споры исклю-

чительно в порядке соглашения сторон, но не прикрепленная к отдельному предприятию или учреждению, как РКК.

35. Какой состав примирительной камеры?

— По равному числу представителей от заинтересованных сторон:

а) администрации предприятия или учреждения и

б) профсоюза, являющегося представителем интересов трудящихся, затронутых конфликтом.

Кроме того, в состав примирительной камеры входит председатель, назначаемый органом Наркомтруда.

36. Является ли примирительная камера постоянно действующим учреждением?

— *Нет,* примирительная камера специально образуется по каждому отдельному конфликту при органе Наркомтруда—уездной камере инспекции труда, губернском отделе труда, при Наркомтруде РСФСР или другой союзной республики или, наконец, при Наркомтруде СССР. Выбор одного из этих органов обусловлен размерами территории, захваченной конфликтом, или значением и сложностью рассматриваемого дела.

37. Каковы обязанности председателя примирительной камеры?

— Он способствует переговорам и выработке примирительных предложений, но не имеет решающего голоса в разрешении вопроса.

38. Как выносится решение примирительной камеры?

— *Оно выносится по соглашению* представителей заинтересованных в деле сторон. Если же стороны не приходят к соглашению, то решение примирительной камеры считается несостоявшимся.

39. Как происходит созыв примирительной камеры?

— Профсоюз и администрация соглашаются передать рассмотрение конфликта на разрешение примирительной камеры. Если стороны сами не договорились об этом, то, по просьбе одной из сторон, орган Наркомтруда (напр., губернский отдел труда) приглашает другую сторону на заседание примирительной камеры. Неявка одной из сторон на заседание примирительной камеры рассматривается, как нежелание передать дело на рассмотрение примирительной камеры.

40. Может ли нанявшийся сам передать дело в примирительную камеру?

— *Нет.* Примирительная камера может быть созвана только в случае участия профсоюза на стороне трудящегося.

41. Какие конфликты могут быть переданы по соглашению сторон на разрешение примирительной камеры?

— *Все конфликты* как по применению и толкованию законов и договоров (трудового и коллективного), так и на почве заключения новых договоров (Код. 170). О направлении споров, имеющих характер денежных исков, см. ПРИЛОЖЕНИЕ).

42. Какие дела не могут быть переданы в примирительную камеру без предварительного рассмотрения в РКК?

— Дела, связанные с применением коллективного договора, если конфликт захватывает только одно предприятие или учреждение (так как РКК существуют только в отдельных предприятиях и учреждениях). Если же конфликт захватывает несколько предприятий, и вопрос идет о толковании коллективного договора, распространяющегося на несколько предприятий, то дело может быть передано непосредственно в примирительную камеру (Код. 171).

43. Какую силу имеет решение примирительной камеры?

— *Решение примирительной камеры имеет силу договора.* Это значит, что конфликт считается окончательно разрешенным соглашением сторон, и поэтому он не может быть предметом вторичного рассмотрения ни в трудовой сессии нарсуда, ни в третейском суде (Код. 173).

44. Куда можно жаловаться на решения примирительной камеры, противоречащие закону?

— *В органы НКТ,* надзирающие за законностью решений конфликтных учреждений: уездную камеру инспекции труда, губернский отдел труда, Наркомтруд РСФСР или другой союзной республики, Наркомтруд СССР. Первоначально жалоба должна быть подана в тот орган НКТ, при котором была организована примирительная камера. Постановление органа НКТ об отмене решения или об отказе в отмене решения примирительной камеры может быть обжаловано в выше стоящий орган НКТ, при чем жалоба в высший орган подается не непосредственно, а через тот орган НКТ, постановление которого обжалуется (см. выше вопрос 29).

45. В каких случаях может быть отменено в порядке надзора решение примирительной камеры?

В следующих случаях:

а) если решение примирительной камеры основано на неправильном толковании или применении закона,

б) если примирительная камера при рассмотрении дела существенно нарушила те правила, которые установлены относительно порядка рассмотрения дел (например, представители стороны не были снабжены надлежащими мандатами).

46. Как надо поступать, если администрация отказывается выполнить решение примирительной камеры?

— Сам трудящийся или профсоюз от его имени могут *пред'явить иск в трудовой сессии* нарсуда, основываясь на решении примирительной камеры.

Кроме того, за неисполнение соглашения примирительной камеры наниматель может быть привлечен к уголовной ответственности по ст. 133 Уголовного Кодекса (см. ниже вопрос 84).

47. Куда может быть направлено дело, если стороны не пришли к соглашению в примирительной камере?

— Дело может быть передано:

а) *в третейский суд* (по всем конфликтам),

б) *в трудовую сессию нарсуда* (по конфликтам на почве применения и толкования законов или невыполнения договоров). (Код. 169 и 171).

В трудовую сессию дела поступают по иску заинтересованной стороны. В третейский суд дела поступают по соглашению обеих сторон, при чем со стороны нанявшегося должен выступить профсоюз (об этом, а также о случаях принудительного арбитража см. ниже вопросы 60—63).

Г. Примирительные Комиссии при волостных (районных) исполкомах.

Постановление НКТ, Наркомзема, НКВД и НКЮ РСФСР от 1/X—1924 г., № 128/1007 „о порядке разрешения трудовых конфликтов, возникающих на почве применения наемного труда в крестьянских хозяйствах“.—Инструкция НКТ РСФСР от 20/VI—1925 г., № 181/1316.—Циркуляр НКТ РСФСР и НКЮ РСФСР от 19/VI—1925 г.).

48. Какие органы рассматривают конфликты между батраками и крестьянами-нанимателями?

— Народный суд или примирительная комиссия при волисполкоме (или райисполкоме).

49. Каков состав примирительной комиссии?

— Членами комиссии являются:

1) *представитель союза Всеработземлес и*

2) сам *наниматель* или его уполномоченный.

Председателем комиссии является председатель волисполкома или его заместитель.

Заинтересованный в деле батрак имеет право присутствовать на заседании примирительной комиссии.

50. Как передаются дела в примирительную комиссию?

— В примирительную комиссию дела передаются *исключительно при добровольном согласии на то батрака и нанимателя.* При наличии же такого согласия сторон *все* споры могут быть переданы вместо народного суда в примирительную комиссию.

Заявление о желании передать дело на разрешение примирительной комиссии подается обеими сторонами (батраком и нанимателем) или одной из них в волисполком. Волисполком по получении извещения и при наличии согласия обеих сторон созывает комиссию не позже пяти дней с момента заявления. О дне заседания комиссии стороны извещаются письменно и под расписку не позже, чем за два дня до заседания комиссии.

51. Каковы последствия неявки на заседание примирительной комиссии нанимателя или представителя союза?

— В случае неявки на заседание представителя одной из сторон дело назначается на *вторичное рассмотрение.* Если и во второй раз одна из сторон не явится, то разрешение вопроса в примирительной комиссии считается несостоявшимся, и другая сторона может передать д[illegible] в народный суд.

52. Как решаются дела в примирительной комиссии?

— Дела решаются исключительно соглашением представителя союза и нанимателя. Председатель примирительной комиссии руководит заседанием, помогает переговорам, но в решении участия не принимает. Если представители сторон к соглашению не приходят, то заинтересованная сторона может передать дело в народный суд.

53. Какое значение имеет соглашение, состоявшееся в примирительной комиссии?

— Соглашение, достигнутое в примирительной комиссии, является для сторон обязательным. Поэтому, если нанима-

тель отказывается добровольно исполнить принятые на себя в примирительной комиссии обязательства, председатель волисполкома (он же председатель примирительной комиссии) передает все дело в народный суд. Народный суд не разбирает вновь дело, но удостоверяется лишь в том, что соглашение не противоречит закону и вынесено с соблюдением правил, установленных для рассмотрения дела в примирительной комиссии, и затем выдает исполнительный лист, по которому может быть произведено принудительное исполнение.

Д. Третейский Суд.

(Положение о примирительных камерах и третейских судах от 23/III—1923 г.).

54. Чем отличается третейский суд от примирительной камеры?

— В примирительной камере председатель имеет лишь совещательный голос, а дела решаются только соглашением сторон. Поэтому не всякое дело, переданное в примирительную камеру, может там получить решение, так как всегда может случиться, что стороны не придут к соглашению. В противоположность этому, *в третейском суде председатель имеет право решающего голоса*, и в случае несогласия между представителями сторон всякий вопрос разрешается голосом председателя.

55. Каков состав третейского суда?

— Третейский суд составляется из равного числа представителей заинтересованных в конфликте сторон (администрации предприятия или учреждения и профсоюза) и председателя.

56. Как называется председатель третейского суда?

— *Супер-арбитр*, что значит высший или решающий судья.

57. Как еще иначе называется третейский суд?

— *Арбитраж.*

58. Является ли третейский суд постоянным учреждением?

— *Нет*, третейский суд образуется по каждому отдельному конфликту, и стороны уполномочивают своих представителей на участие в третейском суде отдельно по каждому конфликту.

59. Какие дела могут быть переданы на разрешение третейского суда?

— Все трудовые споры как по вопросам о применении и толковании законов и договоров (трудового и коллективного), так и на почве заключения договоров (Код. 170). (О направлении споров, имеющих характер денежных исков, см. ПРИЛОЖЕНИЕ).

60. Как передаются дела на разрешение третейского суда?

— *Как правило, по соглашению сторон* (Код. 171).

61. Может ли отдельный трудящийся передать дело на рассмотрение третейского суда?

— *Нет, он может это сделать только через профсоюз,* выступающий от его имени.

62. В каких случаях третейский суд может быть организован независимо от желания сторон—администрации и профсоюза?

— *В случае острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, третейский суд может быть назначен по особому постановлению высших государственных органов (ВЦИК, СНК и СТО).* (Код. 171).

В практике такого случая еще не было.

63. В каких случаях может быть организован третейский суд по требованию профсоюза и вопреки желанию администрации предприятия или учреждения?

— При конфликтах в государственных предприятиях и учреждениях профсоюзу предоставлено право передавать конфликты на разрешение третейского суда независимо от согласия другой стороны (Код. 171). В настоящее же время, в соответствии с постановлением XIV с'езда ВКП (б), предрешено предоставление и администрации государственных учреждений и предприятий такого же права передачи конфликта на рассмотрение третейского суда независимо от согласия другой стороны (профсоюза).

64. Кем назначается супер-арбитр?

— В случае добровольной организации третейского суда супер-арбитр *избирается по соглашению сторон.* В случаях же принудительного арбитража (см. вопросы 62 и 63) супер-арбитр *назначается органом Наркомтруда.*

65. Что такое третейская запись?

— *Третейская запись есть соглашение сторон об образовании третейского суда, о супер-арбитре и о добровольном подчинении решению.* Третейская запись должна быть зарегистрирована в органе Наркомтруда.

Если третейская запись не зарегистрирована в органе Наркомтруда, то решение третейского суда не обязательно для сторон и может быть выполнено только добровольно.

66. Каковы последствия неявки представителя одной из сторон на заседание третейского суда?

— Если неявка имеет место до подписания третейской записи, то она равносильна отказу от добровольной организации третейского суда.

В случае неявки по неуважительным причинам одной из сторон в третейский суд после подписания ею третейской записи дело может быть рассмотрено в отсутствии неявившейся стороны.

В случаях организации третейского суда по требованию профсоюза, но вопреки желанию администрации предприятия или учреждения, неявка по неуважительной причине представителя союза влечет за собой прекращение дела, при неявке же другой стороны (представителя администрации) дело может быть рассмотрено заочно.

67. Как рассматриваются дела в третейском суде?

— Супер-арбитр склоняет стороны к соглашению. Если соглашение не достигается, то он единолично постановляет решение, которое и считается решением третейского суда.

Пункты соглашения и решения супер-арбитра заносятся немедленно в протокол и тут же подписываются сторонами и супер-арбитром.

68. Какова сила решения третейского суда?

— *Решение третейского суда имеет такую же силу, как и решение народного суда,*—оно так же обязательно. Решение третейского суда, в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить его, может быть передано через орган Наркомтруда, в котором была зарегистрирована третейская запись, в народный суд. Народный суд в течение 24 часов делает надпись о приведении решения в исполнение в принудительном порядке, как приводятся в исполнение решения народных судов.

По отношению к рабочим решение третейского суда проводится профсоюзом путем воздействия на них в порядке союзной дисциплины (Код. 174).

69. В каком порядке могут быть отменены решения третейских судов, противоречащие закону?

— *Решение третейского суда, противоречащее закону, может быть отменено в порядке надзора органом Наркомтруда* (старшим инспектором труда в уезде, губернским отделом труда, Наркомтрудом РСФСР или другой союзной республики, Наркомтрудом СССР).

Жалоба подается в тот орган Наркомтруда, в котором была зарегистрирована третейская запись, и постановление этого органа об отмене или отказе в отмене решения третейского суда может быть обжаловано в выше стоящий орган НКТ. Жалоба в выше стоящий орган НКТ направляется через тот орган НКТ, постановление которого обжалуется (см. выше вопросы 29 и 44).

70. В каких случаях решение третейского суда может быть отменено?

— В следующих случаях:

а) в случае неправильного применения или толкования законов;

б) в случае существенного нарушения правил о порядке рассмотрения дел в третейских судах.

Е. Трудовые сессии.

а. Трудовые сессии и общий народный суд.

71. Для чего организованы трудовые сессии народного суда?

— Трудовые сессии народного суда организованы для рассмотрения гражданских и уголовных трудовых дел.

72. Чем отличается трудовая сессия народного суда от общего народного суда?

— Трудовая сессия отличается от общего народного суда прежде всего своим составом. Председателем трудовой сессии, как и общего народного суда, является народный судья, но, вместо сменяющихся народных заседателей, в трудовой сессии членами суда являются: один—постоянный представитель от профсоюзов, а другой—постоянный представитель от государственных хозяйственных организаций (командируются на один год).

Затем гражданские иски в общих народных судах принимаются только на сумму до 1000 рублей, а иски на сумму свыше 1000 рублей пред'являются в губернском суде. В трудовой же сессии, рассматривающей исключительно трудовые дела, принимаются иски без ограничения суммы.

73. В каких судебных органах рассматриваются судебные трудовые дела в тех местностях, где не организованы трудовые сессии?

— *В общем народном суде*, за исключением исков на сумму свыше 1000 рублей, которые должны пред'являться в губернском суде (см. предыдущий вопрос).

б. Гражданские дела.

74. Какие трудовые конфликты могут быть переданы в трудовую сессию народного суда?

— В трудовую сессию народного суда могут быть переданы *все конфликты, связанные с нарушением условий труда, установленных законом или договором.* Но к ведению трудовых сессий не относятся конфликты, возникающие при заключении новых трудовых или коллективных договоров и при толковании коллективных договоров.

75. Что такое гражданский иск?

— Гражданским иском называется претензия к другому лицу, основанная на законе или договоре, и вызванная неисполнением со стороны этого другого лица своих обязанностей потому ли, что оно не хочет их исполнять, или же потому, что оно оспаривает наличность или об'ем своих обязанностей. Лицо, пред'являющее иск, называется истцом. Лицо, к которому пред'являют иск, называется ответчиком.

Обращение в трудовую сессию народного суда для разрешения трудового спора есть пред'явление (вчинение) гражданского иска.

76. В суд какой местности необходимо обращаться с исковым заявлением?

— Исковые заявления подаются в суд той местности (город, уезд), где проживает ответчик, или же по месту выполнения работы. (Гражд. Процесс. Кодекс, ст. 25, 28).

77. Какие последствия имеет неявка нанимателя без уважительных причин в суд по иску нанявшегося о заработной плате?

— Суд может постановить о приводе нанимателя-ответчика, однако, лишь в том случае, если личная явка нанимателя существенно необходима для разбора дела, и если наниматель не явился в суд после вторичного вызова с соответствующим уведомлением о необходимости личной явки.

Если личное присутствие нанимателя не необходимо, дело решается заочно на основании имеющихся данных. (Гражд. Процесс. Кодекс, ст. 100—101).

78. Куда может быть подана жалоба на решение трудовой сессии?

— В *гражданское кассационное отделение губернского суда.—Жалоба эта называется кассационной.* Она *должна быть подана в течение двух недель* со дня об'явления решения трудовой сессии.

79. В каких случаях губернский суд может отменить решение трудовой сессии?

— Губернский суд отменяет решение трудовой сессии в случаях: а) когда оно основано на неправильном применении или толковании закона, 2) или совершенно не соответствует обстоятельствам дела, 3) или же постановлено с существенным нарушением правил судопроизводства.

Если губсуд не находит поводов к отмене решения, то он утверждает решение трудовой сессии.

80. Когда решение трудовой сессии вступает в силу?

— Решение трудовой сессии вступает в силу и подлежит исполнению:

а) *если кассационная жалоба не подана,* то по истечении двухнедельного срока на кассационное обжалование,

б) *если же кассационная жалоба подана,* то лишь после утверждения решения трудовой сессии губернским судом.

Из этого общего правила сделано исключение *для исков о заработной плате.* Решение трудовой сессии по этим искам, состоявшееся в пользу нанявшегося, приводится в исполнение немедленно независимо от того:

1) подана или не подана кассационная жалоба и

2) является ли ответчиком частное лицо или государственное предприятие и учреждение.

(Пост. ВЦИК от 5/V—1925 г.,—Гражд. Процесс. Кодекс, ст. ст. 186, 187, 187-б).

81. В каком порядке происходит обжалование судебных решений по трудовым делам, вступивших в законную силу?

— Жалоба на судебное решение по трудовому делу, вступившее в законную силу, может быть подана:

а) через местные органы НКТ или непосредственно в Наркомтруд РСФСР, или

б) прокурору по трудовым делам при Верховном Суде РСФСР, или

в) губернскому прокурору.

Если эти органы находят жалобу уважительной, то они входят в Верховный Суд с представлением об отмене решения (Наркомтруд и губернские прокуроры делают представления в Верховный Суд через прокурора по трудовым делам при Верховном Суде).

Отмена решений, вступивших в законную силу, происходит только в исключительных случаях.

82. Может ли профсоюз пред'явить иск по трудовому делу от имени нанявшегося?

— *Да*, при чем для профсоюза не требуется специальной доверенности от представляемого им трудящегося, так как в силу ст. 151 Кодекса Законов о Труде профсоюзы являются представителями по закону всех работающих по найму. (См. гл. XV, вопрос 4).

83. Может ли инспектор труда пред'явить иск по трудовому делу от имени нанявшегося?

— Инспектор труда может пред'явить иск в суде от имени нанявшегося, поддерживать исковые требования нанявшегося на суде и подавать кассационную жалобу без специальной доверенности от нанявшегося (Раз'яснение НКЮ РСФСР от 9/I—1924 г.).

в. Уголовные дела.

84. Как наказываются нарушения законов о труде?

— *Нарушение нанимателем законов* о заработной плате, рабочем времени, сверхурочных часах, ночной работе, работе женщин и подростков, приеме и увольнении, об охране труда *предусмотрено ст. 132 Уголовного Кодекса* и карается штрафом не ниже 100 руб. или лишением свободы на срок до одного года.

Наказание повышается (штраф не ниже 1.000 руб. или лишение свободы не ниже одного года), *если эти нару-*

шения законов о труде касаются одновременно *группы* из 3 и более *рабочих.*

Ст. 133 Уголовного Кодекса назначает такие же наказания *за нарушение* нанимателем *коллективного договора и соглашения, достигнутого в примирительной камере.*

Ст. 134 Уголовного Кодекса назначает наказание *за воспрепятствование законной деятельности фабзавкомов, профсоюзов* и их уполномоченных или препятствование использованию ими их прав (лишение свободы на срок не ниже шести месяцев и штраф или конфискация имущества).

За некоторые менее важные нарушения на нанимателя может быть наложен штраф до 300 руб. в административном порядке без направления дела в суд.

85. За какие нарушения наниматели привлекаются к ответственности в административном порядке?

— Перечень этих нарушений приведен в постановлении НКТ РСФСР от 24/XI—1924 г. и, кроме того, утвержден отдельный „Перечень нарушений по технике безопасности и промышленной санитарии, за которые наниматели могут привлекаться к ответственности в административном порядке“ (приложение к пост. НКТ РСФСР от 22/XII—1925 г.).

86. Кто в предприятии и учреждении отвечает за нарушение законов о труде?

— За нарушение закона отвечает лицо, непосредственно заключившее трудовой договор с работником. Если это лицо не является владельцем предприятия, то, кроме него, привлекается и владелец предприятия.

В государственных учреждениях и предприятиях лица, ответственные за наем рабочих и служащих, привлекаются к уголовной ответственности наравне с частными нанимателями.

87. Куда нужно подавать жалобы для привлечения к ответственности нанимателей, нарушающих законы о труде?

— Жалоба подается инспектору труда или же помощнику губернского прокурора по трудовым делам, откуда дела направляются на рассмотрение трудовой сессии народного суда.

Если данное нарушение карается в административном порядке (см. предыдущие вопросы 84—85), то дело через инспектора труда направляется в административный отдел губисполкома для наложения взыскания.

ГЛАВА XVII.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

СОДЕРЖАНИЕ.

А. Понятие, круг и об'ем страхования.
Б. Страховые органы. — Финансовая система.
В. Обеспечение при временной нетрудоспособности.
Г. Дополнительные пособия.
Д. Обеспечение инвалидов труда и осиротевших семейств работников.
Е. Имущественная ответственность нанимателей перед инвалидами труда и осиротевшими семействами работников.
Ж. Обеспечение по безработице.
З. Медицинская помощь застрахованным.

А. Понятие, круг и об'ем страхования.

1. Что такое социальное страхование?

— Социальное страхование есть особая форма взаимопомощи, особый *способ обеспечения* лиц, работающих по найму, *в случае утраты ими заработка* при наступлении какого-нибудь несчастья (болезнь, увечье, безработица и т. п.).

2. В чем заключается социальное страхование?

— Социальное страхование заключается в том, что на случай наступления несчастья, от которого работающий по найму может утратить свой заработок, заранее откладываются и собираются деньги, *страховые взносы*, из которых впоследствии, при утрате заработка, и оказывается помощь. Таким образом, тем, что деньги *заранее*, задолго до наступления несчастья, собираются, работающий по найму *страхуется* от утраты заработка прм этом несчастьи.

3. Чем отличается страхование от простой взаимопомощи?

— Разница между простой взаимопомощью и страхованием заключается в том, что взаимопомощь носит *случайный* характер, а страхование *организованный* характер.

4. В чем выражается случайный характер взаимопомощи?

— На этот вопрос лучше всего ответить примером. Допустим, что рабочий Петров на заводе попал рукой в машину, которую ему оторвало. Так как единственным источником существования Петрова и его семьи были его здоровые рабочие руки, то после несчастья и ему и его семье приходится как нельзя хуже. Представим себе, что, видя несчастье Петрова, другой рабочий, Иванов, пошел по заводу и стал собирать с рабочих пожертвования для Петрова. По пятаку, по гривеннику, по пятиалтынному собрал так Иванов, скажем, 100 руб. и передал их Петрову. В этом случае мы имеем пример простой, случайной, неорганизованной взаимной помощи. Случайной и неорганизованной она является потому, что случайно нашелся добрый человек, Иванов, который взял на себя неприятную заботу делать сборы, случайно набралось 100 руб., потому что самые пожертвования были случайными: один давал пятак, другой гривенник, третий пятиалтынный, а четвертый и вовсе ничего не давал.

5. В чем выражается организованный характер страхования?

— Ответим и на этот вопрос примером. Допустим, что после случая с Петровым Иванов собрал рабочих завода и сказал им, примерно, так: „Вот что, ребята, сегодня случилось несчастье с Петровым, завтра с Сидоровым, после завтра со мной. Давайте-ка при каждой получке откладывать в копилку, в кассу, небольшие взносы, чтобы из них оказывать поддержку увечным. А чтобы знать, какой величины взнос нам делать, попробуем подсчитать, сколько у нас приблизительно таких несчастных случаев бывает“.

Представим себе, что рабочие согласились и подсчитали, что каждый год у них на заводе несчастных случаев в среднем бывает около десяти. Так как, далее, они решили выдавать каждому увечному пособие в размере 100 руб., то оказалось, что в кассу необходимо ежегодно собирать не менее 1.000 руб. А так как на заводе работает 500 человек, то и получилось, что каждый рабочий должен ежегодно уплачивать в кассу взнос в размере 2 руб. Условившись на всем этом, рабочие выбрали кассира, написали устав, где было установлено, кому, когда, сколько выдается из кассы, выделили правление для ведения дел кассы и ревизионную комиссию для проверки дел и т. д.

Здесь взаимопомощь носить уже не случайный, а более организованный характер страхования, при чем главное, что делает ее организованной—это то, что те несчастья, которые с рабочим могут случиться, *учитываются заранее, и раскладка взносов делается в соответствии с тем количеством несчастий, которое было учтено и заранее принято во внимание.*

6. Как иначе называются несчастья, ради которых вводится страхование?

— Те несчастья, ради которых вводится страхование, иначе называются *рисками*. Поэтому, когда хотят сказать, что страхование построено на учете возможных в будущем случаев несчастий, то говорят, что страхование построено на *учете рисков*. При простой взаимопомощи такого учета рисков нет совсем.

7. Каким бывает социальное страхование?

— Социальное страхование бывает добровольное и принудительное или, как говорят иначе, государственно-обязательное.

8. Что называется добровольным страхованием?

— Добровольным называется такое страхование, которое организуется на добровольных началах: кто хочет, записывается в кассу и уплачивает страховые взносы, а кто не хочет—не записывается, и никто его к этому не принуждает.

9. Что называется государственно-обязательным страхованием?

— Государственно-обязательным называется *такое страхование*, которое организуется для какой-нибудь части населения *принудительно*.

10. Какое страхование—добровольное или обязательное—более соответствует интересам рабочих?

— Интересам рабочих более соответствует *обязательное* страхование. Дело в том, что при добровольной организации в кассу обычно записываются только такие рабочие, которые лучше оплачиваются, и которым не так трудно оторвать от своего жалованья установленный взнос. Таким образом, наиболее нуждающиеся рабочие, так как они взносов не делали, в случае несчастья, остаются так же без помощи, как и тогда, когда страхования не было вовсе. Затем, так как страхование на добровольных началах охватывает не всех рабочих, а только небольшие группы их, то страховая касса собирает очень мало денег. А раз у нее мало денег, то и помощь, которую она оказывает, тоже мала.

Поэтому, уже издавна, как только рабочие поняли пользу страхования, они стали добиваться от государства принудительного, обязательного страхования, которое охватывало бы всех работающих по найму и которое бы обязывало к уплате

взносов в страховую организацию исключительно предпринимателей, пользующихся трудом рабочих. Это требование рабочего класса полностью осуществлено лишь в СССР.

11. Какое страхование—добровольное или обязательное—проводится в СССР?

— В СССР проводится государственно-обязательное социальное страхование.

12. На кого распространяется социальное страхование в СССР?

— *В СССР социальное страхование распространяется на всех без исключения работающих по найму,* где бы, у кого бы, сколько бы они ни работали и в какой бы форме ни получали вознаграждение за свою работу.

Социальному страхованию у нас подлежат постоянные и временные рабочие и служащие, работающие в государственных, общественных, частных, кооперативных, концессионных и всяких иных предприятиях, учреждениях, хозяйствах и у отдельных лиц.

Социальному страхованию также подлежат работающие по найму в военных предприятиях и учреждениях, хотя бы они были военно-обязанными, лица, работающие по выборам (например, члены правлений профсоюзов, кооперативов), за исключением выборных в сельских местностях, для которых их работа по найму не является главным источником средств существования. Далее, социальному страхованию подлежат квартирники, работающие на хозяина у себя на дому, члены трудовых артелей, ученики предприятий и учреждений и фабрично-заводских школ и прочие лица наемного труда (Код. 175).

13. Для каких именно целей введено в СССР социальное страхование?

— Целью социального страхования в СССР является: а) выдача пособий при временной неспособности к труду вследствие болезни, увечья, беременности, родов, заболевания заразной болезнью кого-нибудь в доме и невозможности поэтому для застрахованного выйти на работу (карантин), необходимости ухода за больным членом семьи, б) выдача дополнительных пособий (на предметы ухода для новорожденного, на кормление ребенка, на погребение застрахованного и членов его семьи), в) выдача пенсий в случае постоянной неспособности к труду (инвалидности), а также членам семейств застрахованных, потерявшим своих кормильцев, г) выдача пособий при безработице и д) оказание лечебной помощи больным застрахованным и членам их семейств (Код. 176).

Б. Страховые органы.—Финансовая система.

14. Кто непосредственно проводит у нас социальное страхование?

— Социальное страхование в СССР непосредственно проводится специальными учреждениями—страховыми кассами.

15. Какие бывают страховые кассы?

— Страховые кассы бывают районные — для обслуживания какого-нибудь района, города, уезда, округа, и губернские или областные — для обслуживания целой губернии или области.

16. Кто проводит социальное страхование на транспорте?

— Так как рабочие и служащие железнодорожного и водного транспорта работают по линии, часто переезжают с места на место, и вообще живут в особых условиях, то для них организованы специальные транспортные дорожные, районные (водные) и участковые страховые кассы.

17. Кто руководит деятельностью всех страховых касс?

— Всеми кассами в каждой союзной республике, т.-е. в республике, входящей в Союз Советских Социалистических Республик, руководит Главное Управление Социального Страхования *(Главсоцстрах)* Наркомтруда союзной республики, а всеми кассами и главными управлениями социального страхования Советского Союза руководит Центральное Управление Социального Страхования *(Цустрах)* Наркомтруда СССР.

Для руководства транспортными железнодорожными и водными страховыми кассами в Цустрахе организована Центральная транспортная страховая секция. Кроме того, для общего направления деятельности всех страховых органов при Наркомтруде СССР существует Союзный Совет Социального Страхования, состоящий из одного представителя Наркомтруда СССР (председателя), 4 представителей ВЦСПС, 2 представителей ВСНХ, 1 представителя НКПС и 1 представителя НКФ СССР.

Такие же советы социального страхования существуют при наркомтрудах союзных республик (республиканские Советы Социального Страхования).

18. Как организуются страховые органы?

— Для того, чтобы страховые кассы были ближе застрахованной массе, они строятся на выборных основаниях. Во главе как губернской (областной), так и местной (районной, городской, уездной) кассы стоит комитет, выбираемый обычно на один год самими застрахованными.

Местные комитеты выбираются на межсоюзной районной, городской или уездной конференции, а губернские (областные) комитеты—на губернских (областных) с'ездах профессиональных союзов. Комитеты транспортных страховых касс выбираются на конференциях и с'ездах соответствующего профсоюза транспортников (железнодорожников или водников).

Кроме комитетов, таким же образом избираются для контроля их деятельности ревизионные комиссии, которые обязаны следить за правильностью работы выбранного комитета.

Главсоцстрахи и Цустрах руководятся начальниками, которые выдвигаются высшими профсоюзными организациями: ВЦСПС и т. д.

Таким образом, сверху и до низу страховые органы построены так, что они находятся в теснейшей связи с организованной в профсоюзы широкой массой застрахованных и находятся под постоянным контролем этой массы.

19. На какие средства проводится у нас социальное страхование?

— Социальное страхование в СССР проводится на средства, которые собираются в виде *страховых взносов* с предприятий, учреждений, хозяйств и отдельных лиц, пользующихся наемным трудом.

Страховые взносы *должны* этими предприятиями, учреждениями, хозяйствами и отдельными лицами, т.-е. *нанимателями, вноситься из их собственных средств. Сами работающие по найму никаких взносов делать не должны,* и наниматели с них никаких вычетов и удержаний на социальное страхование делать не имеют права.

20. Каким образом исчисляются страховые взносы?

— Страховые взносы исчисляются в процентах к заработной плате, которая выплачивается нанимателем рабочим и служащим.

Для исчисления страховых взносов предприятия, учреждения и хозяйства разделяются на четыре разряда по степени их опасности и вредности для занятых в них рабочих и служащих. При этом менее вредные и опасные для здо-

ровья рабочих и служащих предприятия, учреждения и хозяйства (например, конторы, магазины, театры) относятся к 1 разряду; предприятия, учреждения и хозяйства повреднее и поопаснее (например, цинкопрокатные заводы, шелкокрасильное производство) относятся ко 2 разряду; еще более вредные и опасные (например, кожевенные заводы, земляные работы, паровые мельницы) относятся к 3 разряду, и, наконец, самые вредные и опасные (например, рудники, динамитные заводы, фосфорное производство) относятся к 4 разряду.

21. Какие проценты страховых взносов установлены для предприятий, учреждений и хозяйств по разрядам опасности и вредности?

— Для предприятий, учреждений и хозяйств, отнесенных к 1 разряду опасности и вредности, размер страховых взносов установлен в 16 процентов выплаченной рабочим и служащим заработной платы, для отнесенных ко 2 разряду — 18 процентов, для отнесенных к 3 разряду — 20 процентов и для отнесенных к 4 разряду — 22 процента.

22. Все ли предприятия, учреждения и хозяйства платят страховые взносы по разрядам опасности и вредности?

— Нет, не все. Тяжелое состояние нашей промышленности и недостаток у государства средств заставили правительство временно установить для некоторых отраслей, преимущественно тяжелой промышленности, а также для учреждений, получающих средства на свои расходы из государственного бюджета, пониженные страховые взносы в размере от 10 до 14 процентов выплаченной рабочим и служащим заработной платы.

23. Как распределяются собираемые с нанимателей страховые средства?

— Вносимые нанимателями в страховые кассы средства распределяются следующим образом: одна часть, самая большая, идет в фонд пенсий и пособий, из которого выплачиваются разного рода пособия и пенсии застрахованным, другая часть, поменьше, идет в фонд лечебной помощи, который передается здравотделу на организацию лечебной помощи застрахованным и их семьям, третья часть, самая меньшая, отсылается в центр, во Всесоюзный и Республиканский запасные фонды, которые идут на подкрепление слабых касс, не справляющихся собственными средствами (Полож. о фондах соц. страх.).

24. Что делают страховые органы, если наниматель не уплачивает страховых взносов?

— Чтобы заставить нанимателей уплачивать причитающиеся с них страховые взносы, страховые органы имеют по закону, право начислять пеню на неуплаченные в срок взносы, взыскивать причитающиеся взносы принудительно, путем описи и продажи имущества, а также привлекать нанимателей или руководителей предприятий и учреждений к уголовной ответственности.

25. Может ли страховая касса отказать застрахованному в помощи на том основании, что его наниматель не уплачивает страховых взносов?

— Ни в коем случае. *Неуплата* нанимателем *причитающихся взносов* ни в какой мере *не лишает* работающих у них по найму *права на все виды страхового обеспечения.* Все виды обеспечения должны им так же оказываться, как застрахованным, за которых страховые взносы уплачиваются аккуратно (Код. 191).

В. Обеспечение при временной нетрудоспособности.

26. Кто имеет право на пособие по случаю болезни?

— На пособие по случаю болезни имеют право все рабочие и служащие, признанные врачем амбулатории, пункта или больницы здравотдела больными и временно неспособными к труду. Если болезнь затяжная и продолжается более 2 недель, то временная неспособность к труду должна быть признана Врачебно-Контрольной Комиссией.

27. В каком размере выдается пособие по случаю болезни?

— Пособие по случаю болезни выдается в размере полного заработка рабочего или служащего, но не более 7 руб. 50 коп. в день.

28. Как исчисляется страховыми кассами пособие по случаю болезни?

— Для рабочих и служащих, получающих месячное жалованье без всяких приработков, — путем деления двухмесячного заработка на 48. Полученная таким образом сумма дневного заработка умножается на дни болезни, т.-е. берется столько раз, сколько рабочих дней застрахованный болел.

Для сдельщиков же пособие исчисляется путем деления фактически заработанной суммы в последние два перед болезнью месяца на число фактически проработанных рабочих дней (Цирк. НКТ 4/II—24 г. № 47/508).

29. Почему при исчислении пособия по случаю болезни принимаются в расчет не один месяц, а два месяца работы?

— Если брать в расчет только один месяц, то получится, что застрахованный, выработавший в месяц перед болезнью по какой-нибудь причине очень мало или очень много, получит пособие либо значительно меньше, либо значительно больше его обычного среднего заработка. Если взять в расчет заработок за несколько месяцев до заболевания, то такой недодачи или передачи быть не может. Но так как для работодателей трудно представлять сведения о заработке каждого больного за несколько месяцев до его болезни, то решили брать в расчет заработок только за два месяца.

30. Сколько времени выдается пособие по случаю болезни?

— Пособие по случаю болезни выдается за все пропущенные по болезни рабочие дни со дня заболевания до выздоровления или до признания в специальной врачебной комиссии — бюро экспертизы — инвалидом (Код. 180).

31. В каких случаях может касса направить больного в бюро экспертизы?

— Если болезнь застрахованного сильно затянулась, и можно думать, что работоспособность у него не восстановится вовсе или восстановится через несколько лет.

32. К чему ведет признание больного инвалидом?

— Если больной застрахованный признается в бюро экспертизы инвалидом, т.-е. человеком, который навсегда или на продолжительное время потерял способность к труду, он снимается с пособия, которое он получал, как временно нетрудоспособный, и переводится на инвалидную пенсию.

33. В каком порядке получается пособие по случаю болезни?

— Каждому больному застрахованному лечащий врач, в случае признания его нетрудоспособным, выдает листок о болезни с отметкой, когда началась болезнь. По выздоровлении, на том же листке делается отметка, когда больной

выздоровел и может приступить к работе. Чтобы получить пособие за время болезни, застрахованный должен на этом же листке получить справку от своего предприятия или учреждения, сколько он заработал за последние два месяца до заболевания и с какого по какое число он не работал. Затем, этот листок представляется в страховую кассу, которая, на основании имеющихся в листке сведений, производит расчет и выдает пособие застрахованному.

34. В каких случаях, кроме случаев болезни, застрахованный признается временно нетрудоспособным?

— Временно нетрудоспособным застрахованный, кроме случаев болезни, признается еще тогда, когда он вынужден не выходить на работу, чтобы не распространять заразной болезни, которая оказалась у него дома (карантин), или ухаживать за больным членом семьи, которого не на кого оставить. Кроме того, временной нетрудоспособностью считается также последнее время беременности и первое время после родов у застрахованной женщины.

35. Выдается ли страховой кассой пособие по всем случаям временной нетрудоспособности или только по болезни?

— Пособие выдается по всем случаям временной нетрудоспособности, если только она надлежащим образом удостоверена врачем здравотдела. По случаю карантина пособие выдается, если врач здравотдела запретил застрахованному выходить на работу или поместил его в изоляционный дом. По случаю ухода за больным пособие выдается, если врач здравотдела признал, что больного немедленно отправить в больницу невозможно, и что оставить его одного опасно.

36. В каком размере выдается пособие застрахованному, вынужденному не выходить на работу по случаю карантина или ухода за больным?

— В размере полного заработка, но не более 7 руб. 50 коп. в день.

37. Кто имеет право на пособие во время беременности и родов?

— Право на пособие по случаю беременности и родов имеют все работницы и женщины-служащие, а также все безработные женщины, получающие пособие по случаю безработицы.

38. В каком размере выдается пособие по случаю беременности и родов?

— Пособие по случаю беременности и родов выдается: работницам и женщинам-служащим, как и при болезни, в размере полного заработка, а безработным женщинам—в размере пособия по безработице по первой категории (наибольшее пособие по безработице).

39. Сколько времени выдается пособие по случаю беременности и родов?

— Пособие беременным и роженицам выдается за все то время, на какое работницы и женщины-служащие по закону получают отпуск по случаю беременности и родов. Отпуск этот для работниц, занимающихся физическим трудом, установлен в 8 недель до родов и 8 недель после родов, а для женщин-служащих в 6 недель до родов и 6 недель после родов.

Безработные женщины, как и женщины-служащие, получают это пособие за 6 недель до и за 6 недель после родов. (См. об этом в гл. XIII, вопросы 18 и 21).

40. Каким образом получается пособие по случаю беременности и родов?

— Чтобы получить пособие *по случаю беременности*, необходимо представить в страховую кассу справку врача здравотдела или консультации о том, что до родов осталось 8 или 6 недель, а также справку предприятия или учреждения о заработке за последние два месяца. Чтобы получить пособие *по случаю родов*, необходимо представить в страховую кассу метрику о рождении ребенка.

Г. Дополнительные пособия.

41. Какие пособия называются дополнительными?

— Дополнительными пособиями называются пособия, которые выдаются страховыми кассами на предметы ухода для новорожденного (на детское приданое), на кормление ребенка и на погребение застрахованных и членов их семейств.

42. Кто имеет право на пособие на предметы ухода для новорожденного?

— Все работницы и служащие женщины.

Жены всех рабочих и служащих.

Женщины—инвалиды труда, получающие пенсию или находящиеся в инвалидных домах.

Жены инвалидов труда, получающих пенсию или находящихся в инвалидных домах.

Вдовы умерших рабочих и служащих, получающие пенсию.

Безработные женщины, получающие пособие по безработице.

Жены безработных, получающих пособие по безработице.

Жены мобилизованных рабочих и служащих (а также безработных, получавших пособие по безработице), если роды призошли в течение месяца со дня мобилизации мужа.

43. Когда выдается пособие на предметы ухода для новорожденного?

— За один месяц до предполагаемых родов (Цирк. НКТ 18/IX—23 г. № 74/88).

44. В каком размере выдается пособие на предметы ухода для новорожденного?

— В размере половины средней месячной заработной платы в той местности, где проживает женщина, имеющая право на это пособие (Пост. Страх. Совета от 26/II—25 г. № 77/904).

45. В каком порядке получается пособие на предметы ухода для новорожденного?

— Чтобы получить пособие на предметы ухода для новорожденного, необходимо обратиться в страховую кассу с документом, доказывающим, что женщина имеет право на пособие (своей или мужа расчетной книжкой или удостоверением с места службы или работы, листком безработного, по которому получается пособие по безработице, пенсионной книжкой, по которой получается инвалидная или вдовья пенсия, удостоверением о времени призыва мужа в Красную Армию и т. п.), а также с удостоверением врачебно-контрольной комиссии, амбулатории или консультации о времени предполагаемых родов.

46. Кто имеет право на пособие на кормление ребенка?

— Все те женщины, которые имеют право на пособие на предметы ухода для новорожденного (см. ответ под № 42).

47. Когда выдается пособие на кормление ребенка?

— Ежемесячно.

48. Сколько времени выдается пособие на кормление ребенка?

— В течение 9 месяцев со дня родов (Код. 183).

49. В каком размере выдается пособие на кормление ребенка?

— В размере одной четвертой пособия, которое выдается на уход за новорожденным, т.-е. в размере одной восьмой средней месячной заработной платы в той местности, в которой проживает кормящая мать (Пост. Страх. Совета 26/II—25 г. № 77/904).

50. Может ли получать пособие на кормление ребенка женщина, которая не кормит ребенка своей грудью?

— Может. Пособие на кормление выдается как женщинам, которые кормят ребенка своею грудью, так и тем, которые его искусственно вскармливают.

51. В каком порядке получается пособие на кормление ребенка?

— Чтобы получить пособие на кормление ребенка, необходимо обратиться в страховую кассу с документом, доказывающим право на пособие (своей или мужа расчетной книжкой, листком безработного, пенсионной книжкой и т. п.), а также с удостоверением домкома или какого-нибудь другого органа (профсоюза, месткома и т. п.), что ребенок находится в живых.

52. На погребение кого выдается похоронное пособие?

— Похоронное пособие выдается в случае смерти кого-нибудь из следующих лиц:

а) рабочего и служащего, б) инвалида труда, получающего пенсию, в) безработного, получающего пособие по безработице, г) членов семейств рабочих, служащих, инвалидов труда, получающих пенсию, и безработных, получающих пособие по безработице, д) членов семейств умерших или пропавших без вести застрахованных, получающих пенсию от страховой кассы, е) членов семейств мобилизованных в Красную Армию рабочих и служащих (а также безработных, получавших пособия), если смерть произошла не позже, чем через месяц со дня мобилизации.

53. Когда выдается пособие на погребение?

— Пособие на погребение выдается единовременно в случае смерти самого застрахованного или находившегося на его иждивении члена семьи.

54. В каком размере выдается пособие на погребение?

— В размере средней стоимости гражданских похорон, но не свыше месячной средней заработной платы в той местности, где проживал умерший, на погребение лица старше 10 лет и в размере половины этой суммы на погребение лица в возрасте до 10 лет (Пост. Страх. Совета от 26/II—25 г. № 77/904).

55. В каком порядке получается пособие на погребение?

— Чтобы получить пособие на погребение, необходимо обратиться в страховую кассу с документом, доказывающим, что умерший принадлежал к кругу лиц, на которых выдается это пособие (расчетной книжкой, листком безработного и т. п.), а также с удостоверением о его смерти.

Если умер член семьи, то, кроме указанных документов, необходимо представить удостоверение домкома или другого органа (профсоюза, месткома), что умерший находился на иждивении того, кто желает получить пособие.

Если умершего хоронил чужой ему человек, то последний должен представить доказательства того, что он действительно хоронил умершего (счета и т. п.).

Д. Обеспечение инвалидов труда и осиротевших семейств работников.

56. Что считается инвалидностью?

— Инвалидностью считается такое состояние здоровья человека, когда он навсегда или на продолжительное время теряет способность к труду.

57. Какая бывает инвалидность?

— Инвалидность бывает *полная*, когда человек совершенно потерял способность к труду, и *частичная*, когда человек потерял свою способность к труду не совсем, а только в известной части.

По степени утраты трудоспособности инвалиды у нас делятся на шесть групп.

58. Какие инвалиды относятся к 1-ой группе инвалидности?

— К 1-ой группе относятся такие инвалиды, которые не только не способны ни к какому труду, но еще нуждаются в посторонней помощи, чтобы попить, поесть, одеться, раздеться и т. п.

59. Какие инвалиды относятся ко 2-ой группе инвалидности?

— Ко 2-ой группе относятся такие инвалиды, которые, хотя и не нуждаются в посторонней помощи, но к труду совершенно неспособны.

60. Какие инвалиды относятся к 3-ей группе инвалидности?

— К 3-ей группе относятся такие инвалиды, которые совершенно не могут заниматься своей постоянной работой и только с трудом, непостоянно, понемногу, поскольку позволит здоровье, могут заниматься другой легкой работой, которая дает только случайный, маленький заработок.

61. Какие инвалиды относятся к 4-ой группе инвалидности?

— К 4-ой группе относятся инвалиды, которые могут продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность, но с значительно пониженной трудоспособностью, либо вынужденные перейти к другой профессии более низкой квалификации, если (в обоих случаях) это должно повлечь потерю заработка в размере от 30 до 45 процентов.

62. Какие инвалиды относятся к 5-ой группе инвалидности?

— К 5-ой группе относятся те инвалиды, которые могут продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность, но с несколько пониженной трудоспособностью, а также лица, вынужденные перейти к другой профессии более низкой квалификации, если (в обоих случаях) это должно повлечь потерю заработка в размере от 15 до 30 процентов.

63. Какие инвалиды относятся к 6-ой группе инвалидности?

— К 6-ой группе относятся инвалиды, которые могут продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность с таким незначительным понижением трудоспособности, что это может вызвать уменьшение их заработка не более, чем на 15 процентов.

64. Кто устанавливает группу инвалидности?

— Специальная комиссия, которая называется *экспертной*. В состав ее входят врачи разных специальностей и представители профессиональных союзов. Для решения вопроса о том, к какой работе годен тот или другой инвалид, в экспертную комиссию могут приглашаться еще техники, инженеры и другие сведущие лица.

65. Кто имеет право на обеспечение по инвалидности?

— Рабочие и служащие, потерявшие трудоспособность от болезни, увечья или старости во время работы по найму, или в течение одного года со дня прекращения последней, или в период получения пособия по безработице (хотя бы со дня прекращения работы по найму прошло более года).

При этом из рабочих и служащих, потерявших трудоспособность от старости, право на обеспечение имеют только те, которые достигли 50-летнего возраста и проработали по найму не менее 8 лет.

66. Для чего требуется 8-летний трудовой стаж?

— Дело в том, что среди работающих в настоящее время стариков есть много таких, которые до Советской власти имели свои собственные магазины, мастерские, фабрики и т. п и которые работать по найму стали только в последнее время

Легко может случиться, что такой старик, которому в последнее время удалось устроиться в каком-нибудь предприятии или учреждении, где он проработал без году неделю, обратится в страховую кассу и, показав свои старческие немощи, потребует пенсии до конца жизни. Так вот, чтобы не навалить на страховые кассы таких инвалидов, которые пенсии не заслужили, закон и требует, чтобы старики-инвалиды доказывали, что они проработали по найму не менее 8 лет.

67. Чем обеспечиваются инвалиды труда?

— Главным образом пенсией.

68. Всем ли инвалидам труда выдается одинаковая пенсия?

— Нет, не всем. Дело в том, что у страховых касс в настоящее время пока нет еще достаточных средств для того, чтобы всех без исключения инвалидов труда обеспечивать одинаково хорошо. Поэтому они сейчас лучше обеспечивают инвалидов, которые потеряли свою трудоспособность непосредственно на работе или в связи с работой, от увечья или профессионального заболевания, и несколько хуже обеспечивают тех инвалидов, которые потеряли свою трудоспособность в условиях повседневной жизни, от какой-нибудь общей, не профессиональной болезни или старости.

Так, инвалидам, потерявшим трудоспособность от увечья или профессионального заболевания, пенсия выдается более

высокая, чем инвалидам, потерявшим трудоспособность от общих, не профессиональных болезней или старости. Первым оказывается помощь и тогда, когда они относятся к 4-й, 5-й или 6-й группе, тогда как инвалидам от непрофессиональных болезней или старости она оказывается только в тех случаях, когда последние отнесены к инвалидам 1-й, 2-й или 3-й группы. Наконец, при выдаче пенсии инвалидам от увечья или профессионального заболевания их заработки и доходы не учитываются, тогда как у инвалидов, потерявших трудоспособность от непрофессиональных болезней или старости всякий их доход принимается во внимание и учитывается.

69. Какие инвалиды считаются потерявшими трудоспособность от увечья в связи с работой по найму?

— Все те лица, которые *внезапно* пострадали от несчастного случая при следующих обстоятельствах:

1) *При выполнении своих служебных обязанностей.* Например, рабочий во время работы попал рукой или ногой в машину.

2) *При исполнении поручений* директора, владельца предприятия или мастера. Если, напр., рабочему поручена какая-нибудь прямо к нему не относящаяся работа, и во время выполнения ее с ним случилось несчастье.

3) *При исполнении какой-нибудь работы на пользу предприятия* или владельца предприятия, хотя бы ни владелец, ни управляющий прямо и не предлагали ее делать. Например, рабочий бросился сам тушить пожар на складе предприятия в нерабочее время.

4) *В месте, где расположено предприятие или где производятся работы,* во время перерывов на закуску, на чистку машин, на переодевание и т. п. Например, рабочий пришел на фабрику и, меняя домашнее платье на рабочее, попадает какой-нибудь частью тела в машину.

5) *Возле предприятия или места работы в течение рабочего дня,* если нахождение в этом месте соответствовало внутреннему распорядку предприятия. Например, рабочий, бросив работу, пошел в уборную, которая расположена в некотором расстоянии от предприятия, и в это время пострадал, скажем, от шальной пули. Зато, если тот же рабочий пострадает в то время, когда, бросив работу, он побежал посмотреть на процессию, которая проходила с музыкой, он в эту категорию не войдет.

6) *Во время пути из дома на работу и с работы домой.* Например, рабочий попал под трамвай, когда он шел с работы или на работу.

70. Какие инвалиды считаюся потерявшими трудоспособность от профессиональных заболеваний?

— Инвалидами, потерявщими трудоспособность от профессионального заболевания, считаются лица, утратившие трудоспособность на работе в таких вредных производствах, которые перечислены в специальном списке, утвержденном Союзным Советом Социального Страхования. В список этот входят, например: ртутное производство, свинцовое, фосфорное и т. п., вызывающие постепенно у работающих особые профессиональные болезни, которых не бывает у людей, не работающих в данных производствах (например, ртутное дрожание, свинцовый паралич, фосфорное поражение костей и т. п.).

71. Что принимается страховыми кассами за основу при исчислении пенсии инвалиду труда?

— В настоящее время за основу принимается либо заработок самого инвалида труда до утраты им трудоспособности, либо заработок рабочего или служащего такой же, как инвалид труда, профессии и квалификации. Раньше же в течение ряда лет за основу исчисления пенсии принималась средняя заработная плата данной местности.

Новый порядок исчисления пенсий требует затраты более значительных средств, а потому переход к этому порядку мог быть осуществлен лишь постепенно: а) с 1 января 1924 г. — для лиц, пострадавших от увечья, б) с 1 января 1925 г. — для лиц, пострадавших от профессионального заболевания, в) с 1 июля 1926 г. — для лиц, ставших инвалидами от непрофессиональных болезней или старости.

72. Почему в настоящее время для одних инвалидов труда пенсия исчисляется по их собственному заработку, а для других — по заработку рабочего или служащего такой же, как инвалид, профессии и квалификации?

— У старых инвалидов почти никогда не бывает нужных документов, которые могли бы удостоверить размер их заработка. Ввиду этого инвалиды труда в настоящее время делятся на две категории. Для одной категории инвалидов, которых мы можем назвать *новыми* инвалидами, пенсия исчисляется по их собственному действительному заработку до утраты трудоспособности, а для инвалидов *старых* она исчисляется по заработку работника такой же квалификации, как инвалид.

73. Какие инвалиды труда относятся к категории старых и какие к категории новых?

— Деление инвалидов труда на старых и новых проводится в соответствии со сроками введения в действие указанных выше законов об обеспечении инвалидов труда по их заработку. А именно:

а) Инвалиды, утратившие трудоспособность от *увечья*, считаются *старыми*, если они стали инвалидами *до* 1 января 1924 г., и считаются *новыми*, если они стали инвалидами *после* 1 января 1924 г.

б) Инвалиды, утратившие трудоспособность *от профессионального заболевания*, считаются *старыми*, если они стали инвалидами *до* 1 января 1925 г., и считаются *новыми*, если они стали инвалидами *после* 1 января 1925 г.

в) Инвалиды, утратившие трудоспособность от *непрофессиональных болезней или старости*, считаются *старыми*, если инвалидность их впервые установлена *до* 1 октября 1925 г., и считаются *новыми*, если инвалидность их впервые установлена *после* 1 октября 1925 г.

74. По какому заработку исчисляется пенсия разным категориям инвалидов труда?

— Для инвалида, пострадавшего от увечья в связи с работой по найму *до* 1 января 1924 года, пенсия исчисляется по среднему месячному заработку рабочего или служащего такой же, как этот инвалид, квалификации в последние три месяца перед назначением пенсии, а для инвалида, пострадавшего от увечья *после* 1 января 1924 г., она исчисляется по среднему месячному заработку самого инвалида в последние три месяца перед несчастным случаем.

Для инвалида, нетрудоспособность которого от *непрофессионального заболевания или старости* установлена до 1 октября 1925 г., пенсия исчисляется по среднему месячному заработку рабочего или служащего такой же, как этот инвалид, квалификации в месяцы июль, август и сентябрь 1925 г., а для инвалида, нетрудоспособность которого от тех же причин установлена после 1 октября 1925 г., она исчисляется по собственному среднему месячному заработку инвалида в последние три месяца перед оставлением работы или установлением инвалидности.

Инвалиды, утратившие трудоспособность *от профессионального заболевания* до 1 января 1925 г., получают такую же пенсию, как старые инвалиды, утратившие трудоспособность от непрофессионального заболевания или старости; а инвалиды, ставшие таковыми от профессионального заболевания после 1 января 1925 г., получают пенсию, исчисленную по

их собственному среднему месячному заработку в последние три месяца работы, вызвавшей профессиональное заболевание. (О порядке исчисления пенсий лицам, которые работали на сезонных работах, см. ПРИЛОЖЕНИЕ).

75. В каком отношении к заработку находится пенсия инвалидов труда?

— Инвалиды, утратившие трудоспособность *от увечья или профессионального заболевания,* если они отнесены:

к 1-й	группе,	получают	полный	заработок,
„ 2	„	„	¾	заработка
„ 3	„	„	½	„
„ 4	„	„	1/3	„
„ 5	„	„	1/6	„
„ 6	„	„	1/10	„

Инвалиды, утратившие трудоспособность *от непрофессиональных болезней и старости*, если они отнесены к 1-й группе, получают 2/3 заработка, что считается полной пенсией, ко 2-й группе—2/3 полной пенсии, к 3-й группе—1/2 полной пенсии. Инвалиды же, утратившие трудоспособность от непрофессиональных болезней или старости и отнесенные к 4, 5 или 6-й группе, пенсии не получают вовсе, и в случае неимения работы и регистрации на бирже труда могут лишь получать пособие по безработице на таких же основаниях, как другие безработные.

76. Всегда ли получают пенсию инвалиды последних трех групп, утратившие трудоспособность от увечья или профессионального заболевания?

— Нет, не всегда. Если инвалидам труда последних трех групп, утратившими трудоспособность от увечья или профессионального заболевания, каким-нибудь способом (путем переобучения, приспособления к новой профессии или снабжения протезом) обеспечена возможность полностью сохранить свой старый заработок, то в таких случаях пенсия не выдается.

77. Получают ли указанные в предыдущем вопросе инвалиды пенсию, если после переобучения или получения протеза они все же неспособны выработать своего старого заработка?

— Если указанные инвалиды после переобучения или получения протеза все же неспособны полностью выработать своего старого заработка, то им выдается пенсия в таком размере, который соответствует потерянному ими заработку,

т. е. по той группе инвалидности, к которой инвалид отнесен после переобучения и перемены профессии или после получения протеза.

78. Обеспечиваются ли семьи инвалидов, указанных в предыдущих вопросах, на время посылки инвалида страховой кассой на переобучение?

— Переобучение инвалидов производится за счет страховой кассы на всем готовом, с приостановкой выплаты пенсии. Семье же инвалида выдается за время переобучения пенсия в размере ¼ той пенсии, на которую имел право сам инвалид, для каждого нетрудоспособного члена семьи. В общей сложности, однако, эта пенсия семье инвалида не должна превышать ¾ пенсии, на которую имел право сам инвалид.

79. Как обеспечиваются инвалиды, указанные в предыдущих вопросах, если после переобучения или протезирования они восстановили полностью свою трудоспособность, но не имеют работы?

— В тех случаях, когда инвалид восстановил свою трудоспособность полностью при помощи переобучения или протеза, но работы не имеет, он может получать пособие по безработице на общих основаниях с другими безработными.

80. Принимается ли в основу исчисления пенсии инвалиду труда весь его былой заработок, как бы высок он ни был или не весь?

— Для инвалидов, утративших трудоспособность *от увечья* в связи с работой по найму или *от профессионального заболевания*, в основу исчисления пенсии принимается весь их былой заработок. Для инвалидов же, утративших трудоспособность *от непрофессиональных болезней или старости*, заработок, по которому исчисляется пенсия, не может превышать тройного размера средней заработной платы той местности, где инвалид проживает к моменту назначения пенсии.

81. Как исчисляется пенсия инлалиду труда, утратившему трудоспособность от непрофессионального заболевания или старости, если его заработок был очень низок?

— Законом предусмотрено, что новая пенсия, исчисленная по заработку для лиц, инвалидность которых установлена до 1-го октября 1925 г., не может быть ниже той старой пенсии, которую они получали раньше. (Ср. выше вопрос 71).

Что касается лиц, инвалидность которых установлена после 1 октября 1925 г., то, если они отнесены к 1-й группе, пенсия их не может быть меньше половины средней месячной заработной платы данной местности. Если же они отнесены к инвалидам 2-й или 3-й группы, то пенсия их не может быть меньше соответствующей доли от половины средней местной заработной платы (для инвалидов 2-й группы—$^2/_3$, а для инвалидов 3-й группы—½). Вместе с тем, пенсия инвалиду, инвалидность которого установлена после 1 октября 1925 г., не может быть больше его собственного фактического заработка до утраты трудоспособности, если он инвалид 1-й группы, и соответствующей доли от фактического заработка ($^2/_3$ или ½), если он инвалид 2-й или 3-й группы.

82. Принимается ли во внимание при назначении пенсии инвалиду его имущественное положение?

— В отношении инвалидов, утративших трудоспособность от увечья или профзаболеваний, имущественное положение, как правило, во внимание не принимается, и пенсии они лишаются только в том случае, если пользуются чужим трудом с целью извлечения прибыли или занимаются торговлей по патенту выше 2 разряда.

В отношении же прочих инвалидов имущественное положение учитывается. При этом в одних случаях инвалид лишается пенсии вовсе, в других же случаях выдача пенсии лишь приостанавливается.

83. До каких пор выдается пенсия инвалидам труда?

— Со дня подачи заявления о назначении пенсии до смерти, если только раньше в состоянии их здоровья не произойдет настолько больших изменений к лучшему, что они будут признаны трудоспособными.

84. В каких случаях приостанавливается выдача пенсии инвалиду труда, утратившему трудоспособность от непрофессионального заболевания или старости?

— Выдача пенсии приостанавливается, если, по определению страховой кассы, имеющиеся у инвалида его собственные заработки и доходы от торговли по патенту не выше 2 разряда, от сельского хозяйства, огорода, сада, работы или службы являются достаточными для удовлетворения необходимых потребностей инвалида и его семьи.

85. В каких случаях инвалид труда лишается пенсии вовсе?

— Инвалид труда лишается пенсии вовсе, если он занимается эксплоатацией чужого труда с целью извлечения прибыли или торговлей по патенту 3 или выше разрядов. Равным образом инвалид труда лишается пенсии вовсе, если по его имущественному положению она не выдавалась более 3 лет сряду.

86. Что вовсе не учитывается при определении имущественного положения инвалида труда?

— При определении имущественного положения инвалида труда страховыми кассами вовсе не учитывается домашняя обстановка и имущество, которое служит исключительно для непосредственного удовлетворения потребностей инвалида и его семьи и не может быть использовано в качестве источника дохода. Кроме того, во внимание не принимается нахождение инвалида на иждивении каких-нибудь лиц и получение от них вспомоществований, а также получение пенсии в порядке личного, добровольного страхования (в Госстрахе и т. п.).

87. Кто имеет право на обеспечение по случаю потери кормильца семьи?

— Право на обеспечение по случаю потери кормильца имеют те осиротевшие семьи, кормильцы которых умерли или пропали без вести во время работы по найму, в течение одного года после оставления работы по найму или во время нахождения на обеспечении страховой кассы по случаю инвалидности или безработицы.

88. Все ли члены осиротевшей семьи имеют право на обеспечение?

— Нет, не все. Правом на обеспечение пользуются находившиеся на иждивении погибшего и не имеющие достаточных средств к существованию следующие члены его семьи: а) несовершеннолетние (моложе 16 л.) дети, б) несовершеннолетние (моложе 16 лет) братья и сестры—круглые сироты, в) нетрудоспособные отец, мать и супруг, г) нетрудоспособные дети, братья и сестры, хотя и взрослые, но утратившие способность к труду до достижения 16 лет (Код. 189 и пост. ВЦИК'а от 28/VIII—25 г. „Об обеспечении инвалидов труда“).

89. Чем обеспечиваются осиротевшие семьи?

— Главным образом пенсией.

90. От чего зависит размер пенсии осиротевшим семьям?

— От причины потери кормильца и от количества оставшихся без достаточных средств к существованию членов семьи. По количеству членов осиротевшие семьи делятся на три категории: к первой категории относятся семьи с тремя и более членами семьи, ко второй—с двумя членами и к третьей—с одним членом.

91. По какому заработку исчисляется пенсия осиротевшим семьям?

— Пенсия осиротевшим семьям исчисляется по тому же заработку, по которому исчислялась бы пенсия умершему кормильцу семьи, если бы он не умер, а оказался инвалидом (см. выше вопрос 74). При этом безвестное отсутствие кормильца семьи приравнивается к смерти от непрофессионального заболевания или старости.

92. В каком размере назначается пенсия осиротевшим семьям, потерявшим кормильцев вследствие трудового увечья или профессионального заболевания?

— Семьям, утратившим кормильцев от трудового увечья или (после 1 января 1925 г.) от профессионального заболевания, пенсия назначается в размере ¾ заработка кормильца (что считается полной пенсией), если семья состоит из трех и более членов,—в размере ½ полной пенсии, если семья состоит из двух членов,—в размере $^1/_3$ полной пенсии, если семья состоит из одного члена. При этом за основу исчисления принимается полный заработок (ср. выше вопрос 80).

93. В каком размере назначается пенсия осиротевшим семьям, потерявшим кормильцев вследствие непрофессиональных заболеваний или старости?

— Семьям, утратившим кормильцев от непрофессионального заболевания или старости (или от профессионального заболевания до 1 октября 1925 г.), пенсия назначается в размере $^2/_3$ заработка кормильца (что считается полной пенсией), если семья состоит из трех и более членов,—в размере ½ полной пенсии, если семья состоит из двух членов,—в размере $^1/_3$ полной пенсии, если семья состоит из одного члена. За основу исчисления пенсии принимается заработок, не превышающий трехкратной средней заработной платы в данной местности.

Те же семьи не могут получать пенсии ниже соответствующей доли от половины средней заработной платы данной местности, если кормилец семьи погиб после 1 октября

1925 г., или старой пенсии, которую они получали до введения обеспечения, в соответствии с заработком кормильца семьи, если последний погиб до 1 октября 1925 г. (Ср. выше вопросы 80 и 81).

94. Учитывается ли при назначении и выдаче пенсии осиротевшим семьям их имущественное положение?

— Учитывается на таких же основаниях, как у инвалидов труда разных категорий,—в зависимости от причины потери кормильца семьи. (См. выше вопросы 82 и 84—86). При этом безвестное отсутствие кормильца семьи приравнивается к смерти от непрофессионального заболевания или старости.

95. До каких пор выдается пенсия осиротевшим семьям?

— Несовершеннолетним детям, братьям и сестрам—до 16-летнего возраста, трудоспособному супругу, имеющему при себе малолетних детей—до достижения младшим из них 8-летнего возраста, нетрудоспособным—до смерти или до признания их способными к труду. Как и инвалидам, пенсия осиротевшим семьям выдается со дня подачи заявления.

96. Чем, кроме пенсии, могут обеспечиваться инвалиды труда и осиротевшие семьи?

— Так как среди инвалидов попадается много одиноких, беспризорных, нуждающихся в уходе, которых никакая пенсия не устраивает, страховые кассы могут таких инвалидов, в случае их желания, помещать в инвалидные дома, колонии, общежития и т. п.

Кроме того, не старые еще инвалиды, желающие приспособиться к какой-нибудь новой специальности, доступной им по состоянию здоровья, могут быть помещены в учебно-профессиональную мастерскую или техникум, устроенные специально для переобучения инвалидов. Равным образом они снабжаются необходимым для восстановления трудоспособности протезом, который бесплатно выдается им органами здравоохранения. Несовершеннолетние члены семьи, потерявшей кормильца, взамен пенсии, могут помещаться в детские дома и тому подобные учреждения.

97. Выдается ли пенсия лицам, помещенным в инвалидные учреждения (инвалидные дома, мастерские и т. п.)?

— Нет, не выдается, так как помещенные в инвалидные учреждения живут там на всем готовом за счет страховой кассы.

98. Кто назначает обеспечение инвалидам труда и осиротевшим семьям застрахованных?

— Губернская страховая касса, а железнодорожникам и водникам — дорожная или районная (водная) транспортная страховая касса.

99. Что нужно сделать, чтоб обеспечение было назначено?

— Нужно в течение первых двух лет со дня оставления работы по случаю инвалидности или со дня смерти или признания безвестно отсутствующим кормильца семьи подать заявление в ближайшую страховую кассу, приложив к этому необходимые документы.

100. Какие документы должны приложить к заявлению инвалиды труда?

— 1) Удостоверение о своей работе по найму до утраты трудоспособности, выданное предприятием, учреждением с указанием профессии, квалификации и заработка;

2) удостоверение о нетрудоспособности, выданное лечебным учреждением, в котором лечился инвалид, или другой документ, доказывающий, что у заявителя имеются признаки инвалидности;

3) удостоверение об имущественном положении инвалида, выданное профсоюзом, милицией или домовым управлением.

Кроме всего этого, инвалиды-увечные должны представить акт о несчастном случае с указанием, где и при каких обстоятельствах произошло увечье.

101. Какие документы должна приложить к заявлению осиротевшая семья застрахованного?

— 1) Удостоверение с последнего места работы или службы умершего или безвестно отсутствующего, выданное фабрикой, заводом или фабзавкомом (месткомом) о работе или службе с указанием его профессии, квалификации и заработка;

2) удостоверение о смерти кормильца, с указанием места, времени и причины смерти, или, если кормилец безвестно отсутствует, постановление народного суда о признании его безвестно отсутствующим;

3) удостоверение о количестве членов семьи, с указанием возраста детей и с приложением документов, доказывающих нетрудоспособность взрослых членов семьи;

4) удостоверение, что заявители находились на иждивении умершего или безвестно отсутствующего, выданное профсоюзом или домоуправлением;

5) удостоверение об имущественном положении заявителей, выданное профсоюзом или домоуправлением.

Кроме того, если кормилец семьи умер от несчастного случая в связи с своей работой по найму, нужно еще представить акт о несчастном случае с указанием, где и при каких обстоятельствах кормилец семьи погиб.

102. Что делает страховая касса, получив заявление о назначении обеспечения?

— Направляет инвалидов и взрослых осиротевших членов семьи в экспертную комиссию для определения их группы инвалидности, в сомнительных случаях обследует имущественное положение заявителей, после чего заявление, документы, акт экспертной комиссии и акт обследования имущественного положения пересылает в вышестоящий страховой орган для назначения обеспечения.

103. Как получается назначенная пенсия?

— В случае назначения пенсии, каждому пенсионеру выдается пенсионная книжка с отрывными талонами. Обычно пенсия выдается один раз в месяц, в начале каждого месяца. Чтобы получить пенсию, владелец книжки должен раньше всего получить на оборотной стороне очередного талона отметку домоуправления, что в его семейном и имущественном положении изменений не произошло. Затем, в страховой кассе, на лицевой стороне того же талона производится расчет причитающейся пенсии, которая тут же в кассе по талону и выдается.

Е. Имущественная ответственность нанимателей перед инвалидами труда и осиротевшими семействами работников.

104. В каких случаях наниматель несет имущественную ответственность перед инвалидом труда или осиротевшим семейством работника?

— Если вред от инвалидности работника или от смерти кормильца семьи причинен *преступным действием или бездействием нанимателя,* то наниматель несет имущественную ответственность перед работником, а в случае смерти его—перед его осиротевшей семьей (Гражд. Код., ст. 413). Преступным действием или бездействием нанимателя будет всякое нарушение законодательства о труде, связанное с уголовной ответственностью нанимателя, поскольку несчастный случай с работником в той или иной степени вызван этим нарушением

трудового законодательства (напр., невыполнением требования закона об устройстве у машины ограждений, необходимых для безопасности работников).

105. В каком размере несет наниматель имущественную ответственность перед инвалидом труда или осиротевшим семейством работника?

— Имущественная ответственность нанимателя является дополнением к тому обеспечению, которое инвалид труда или осиротевшее семейство работника получают от органов социального страхования. К нанимателю может быть пред'явлено в судебном порядке требование о *дополнительном обеспечении до полного возмещения вреда* (Гражд. Код., ст. 413). Для инвалида труда размер дополнительного обеспечения, которое обязан выплачивать наниматель, определится, как разница между прежним заработком инвалида и пенсией, назначенной ему органами социального страхования. Для осиротевшей же семьи застрахованного размер дополнительного обеспечения определится, как разница между назначенной страховыми органами пенсией и теми суммами, которые умерший работник должен был тратить на свою семью.

В тех случаях, когда наниматель несет перед работником или его семьей ответственность за причинение вреда (см. предыдущий вопрос), орган социального страхования имеет право взыскивать с нанимателя суммы, выплачиваемые работнику или его семье в порядке социального страхования (Гражд. Код., ст. 413).

106. В каком порядке должны инвалид или осиротевшая семья работника искать с нанимателя возмещение причиненного вреда?

— Суд может определить размер дополнительного обеспечения, которое должно быть присуждено с нанимателя, лишь после того, как будет выяснено право инвалида или осиротевшей семьи работника на страховое пенсионное обеспечение. Поэтому до пред'явления иска в суде инвалид или осиротевшая семья работника должны довести до конца дело о назначении пенсии органами социального страхования.

Дела по искам об увечьи подсудны общим судам, а не трудовым сессиям (Пост. Пленума Верхсуда РСФСР от 16/XI—1925 г.).

Ж. Обеспечение по безработице.

107. Кто имеет право на пособие по безработице?

— Право на получение пособия по безработице имеют

а) квалифицированные рабочие;

б) лица умственного труда высокой квалификации, получившие специальное образование, как-то: инженеры, врачи, педагоги высших и средних учебных заведений и прочие;

в) неквалифицированные рабочие, состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее одного года (имеющие годовой трудовой стаж);

г) неквалифицированные рабочие, не состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее трех лет (имеющие трехлетний трудовой стаж);

д) служащие, состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее трех лет (имеющие трехлетний трудовой стаж);

е) служащие, не состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее пяти лет (имеющие пятилетний трудовой стаж);

ж) несовершеннолетние от 16 до 18 лет, работавшие ранее сколько-нибудь по найму;

з) малолетние, в возрасте до 16 лет, работавшие сколько-нибудь по найму, если они поступили на работу с разрешения инспектора труда;

и) демобилизованные красноармейцы и краснофлотцы, уволенные в запас, бессрочный отпуск или вовсе от службы, если непосредственно до поступления на военную службу они сколько-нибудь работали или служили по найму (Пост. НКТ 16/X—24 г. № 432/600; Кодекс законов о льготах для военнослужащих, ст. 87).

108. Достаточно ли принадлежать к одной из перечисленных категорий безработных, чтобы иметь право на пособие или, кроме этого, требуется еще что-нибудь?

— Одной принадлежности недостаточно. Право на пособие по безработице имеют лишь те безработные, к какой бы категории они ни относились, которые не имеют никаких средств к существованию в виде заработков или доходов от торговли, промысла, хозяйства и проч., и которые зарегистрировались на бирже труда в течение 3 месяцев со дня утраты работы.

109. Считается ли перерывом в трудовом стаже перерыв работы по случаю временной нетрудоспособности (болезнь, увечье, беременность)?

— Не считается. В непрерывный стаж, который законом требуется от безработного, чтобы он имел право на пособие по безработице, включается также и перерыв в работе, происшедший по случаю временной нетрудоспособности.

110. Считается ли перерывом в трудовом стаже перерыв работы по случаю безработицы?

— Не считается, если только во время этого перерыва безработный был зарегистрирован на бирже труда.

111. Всем ли безработным выдается одинаковое пособие?

— Нет, не всем. Безработные, имеющие право на пособие делятся на две категории, при чем первая категория получает пособие в большем размере, а вторая категория—в меньшем.

112. Какие безработные относятся к первой категории?

— К первой категории относятся: а) квалифицированные рабочие, б) лица умственного труда высокой квалификации и в) демобилизованные и уволенные в бессрочный отпуск красноармейцы и краснофлотцы.

113. Какие безработные относятся ко второй категории?

— Ко второй категории относятся все прочие безработные, имеющие право на пособие по безработице.

114. В каком размере выдается пособие безработным 1-й категории?

— В размере 30 процентов средней заработной платы данной местности (Пост. Страх. Совета от 26/II—1925 года, № 77/904).

115. В каком размере выдается пособие безработным 2-й категории?

— В размере $^2/_3$ пособия, которое выдается безработным 1-й категории.

116. Как исчисляется пособие по безработице?

— Пособие выдается по дневному расчету, при чем размер дневного пособия устанавливается путем деления месячного пособия на 24. Выдается оно только за пропущенные по безработице рабочие дни. Если безработный посылается на временную работу, то за дни, проведенные на работе, он пособия не получает.

117. Выдается ли безработному пособие за дни временной нетрудоспособности?

— Выдается до выздоровления.

118. С какого дня выдается пособие по безработице?

— Со дня подачи заявления, но не ранее того дня, когда безработный зарегистрировался в посредническом органе, а также не ранее дня, по который безработному при увольнении выплачено выходное пособие.

119. Сколько времени выдается пособие по безработице?

— Пособие выдается только в течение шести месяцев каждого года безработицы. И лишь в исключительных случаях для отдельных групп безработных этот шестимесячный срок может быть увеличен, но не более, чем до 9 месяцев.

Если безработица длительная, то по окончании первого года и с началом нового года безработицы выдача пособия безработному возобновляется. Например, безработному с 20-го января 1924 г. выдается пособие. В течение 1924 года он может получать пособие не более шести месяцев, т. е. до 20 июля 1924 года. С 20 июля 1924 г. он пособия не получает до 20 января 1925 г., когда начинается новый год его безработицы и когда он приобретает опять право на получение пособия в течение шести месяцев, т.-е. до 20 июля 1925 г.

120. Кто назначает пособие по безработице?

— Специальная комиссия в составе одного представителя от страхкассы, одного от межсоюзного об'единения и одного от биржи труда или заменяющего ее органа.

121. Что нужно сделать, чтобы пособие по безработице было назначено?

— Нужно подать заявление в страховую кассу, приложив к заявлению необходимые документы.

122. Какие документы должен безработный приложить к заявлению?

— 1) Членскую книжку профсоюза (если безработный является членом союза);

2) расчетную книжку или удостоверение с последней службы или работы с указанием: а) должности и профессии, б) времени последней работы и увольнения, в) времени, за какое безработный удовлетворен зарплатой и выходным пособием, г) разряда тарифной сетки, по которой получал содержание;

3) документы, доказывающие трудовой стаж, если от данного безработного стаж требуется;

4) удостоверение домоуправления или другого органа, что безработный не имеет никаких средств к существованию.

Кроме того, уволенные из Красной Армии или Флота должны еще представить свою личную военную карточку.

123. Как получается назначенное пособие по безработице?

— В случае назначения пособия каждому безработному выдается „листок безработного“, который является документом, удостоверяющим, что за данным безработным признано право на пособие. Чтобы получить пособие, безработный должен представить свой „листок“ с отметкой домоуправления об его имущественном положении в страховую кассу, которая производит расчет и выдает пособие.

124. Когда и за какое время выдается пособие по безработице?

— Пособие выдается один или два раза в месяц за истекшие дни безработицы.

125. В каких случаях безработный может быть лишен назначенного ему пособия?

— Назначенного пособия безработный может быть лишен:

а) в случае неявки без уважительных причин в посреднический орган на отметку;

б) в случае отказа без уважительных причин от работы, предложенной посредническим органом, и

в) в случае обнаружения у безработного достаточных средств к существованию.

3. Медицинская помощь застрахованным.

126. В чьем ведении находится оказание медицинской помощи застрахованным и их семьям?

— В ведении органов здравоохранения.

127. На какие средства организуется медицинская помощь застрахованным и их семьям?

— На часть страховых взносов, которые взимаются страховыми кассами и передаются органам здравоохранения, а также на средства, которые отпускаются центральной и местной Советской властью.

128. Какие виды медицинской помощи обязаны оказывать органы здравоохранения застрахованным и их семьям?

— Все виды медицинской помощи: первоначальную помощь при внезапных заболеваниях и несчастных случаях,

амбулаторное лечение по всем специальностям, родовспоможение, больничное лечение с полным содержанием больных, врачебную помощь на дому и, в зависимости от средств страхкассы—санаторно-курортное, кумысное, климатическое и прочее разного рода специальное лечение.

Кроме того, застрахованные и их семьи должны органами здравоохранения снабжаться лекарствами, перевязочными средствами, очками, костылями, протезами и т. п.

129. Где оказывается медицинская помощь застрахованным и их семьям?

— Либо в лечебных учреждениях, отведенных специально только для застрахованных и их семей, либо в общих для всего населения лечебных учреждениях (пунктах первой помощи, амбулаториях, поликлиниках, больницах, яслях, консультациях, диспансерах и т. п.).

130. Какие преимущества имеют застрахованные и их семьи в общих лечебных учреждениях?

— Если застрахованные пользуются медицинской помощью в общих лечебных учреждениях, то все виды помощи они получают в первую очередь.

131. На каких условиях оказывается застрахованным и их семьям медицинская помощь?

— Застрахованные и их семьи пользуются всеми видами помощи *совершенно бесплатно*.

132. Кто еще кроме застрахованных рабочих и служащих и их семей, пользуется медицинской помощью наравне с застрахованными?

— Пенсионеры и безработные, получающие от страховых касс пенсии и пособия, и их семьи.

133. На основании какого документа оказывается медицинская помощь бесплатно и в первую очередь?

— На основании документа, доказывающего, что нуждающийся в помощи является рабочим, служащим, пенсионером, безработным, имеющим право на пособие, или членом семьи рабочего, служащего, пенсионера и т. д. Таким документом является расчетная книжка, удостоверение с места службы или работы, пенсионная книжка, листок безработного, членская профсоюзная книжка и т. п.

ПРИЛОЖЕНИЕ.

(Ниже помещен текст некоторых важнейших постановлений, опубликованных во время печатания настоящей книжки).

Содержание:

1. Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза ССР от 4 июня 1926 г. „Об условиях труда на сезонных работах".
2. Циркулярное письмо НКТ РСФСР и ВЦСПС от 20 мая 1926 года „О порядке направления конфликтов".
3. Постановление Союзного Совета Социального Страхования при НКТ СССР от 7 мая 1926 г. № 112/911 „О порядке исчисления пенсий по инвалидности лицам, занятым по найму на работах, имеющих сезонный характер, а также их семьям в случае смерти или безвестного отсутствия указанных лиц".

I.

Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза СССР от 4 июня 1926 г.

«ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ».

Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляют:

1. Сезонными признаются работы, которые, находясь в зависимости от природных и климатических условий, не могут выполняться в течение круглого года и производятся в течение определенного периода, не превышающего 6 месяцев (сезона).

Примечание. Перечни сезонных работ по отдельным отраслям народного хозяйства разрабатываются заинтересованными ведомствами и утверждаются Народным Комиссариатом Труда Союза ССР по соглашению с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов.

В зависимости от местных условий могут быть установлены дополнительные перечни сезонных работ (кроме

работ по железнодорожному и водному транспорту и народной связи), разрабатываемые заинтересованными государственными органами и утверждаемые народными комиссариатами труда союзных республик по соглашению с республиканскими советами профессиональных союзов.

2. На лиц, занятых по найму на сезонных работах, распространяется действие общего законодательства о труде с из'ятиями, установленными настоящим постановлением.

3. Условия труда на сезонных работах регулируются действующим в данном предприятии, учреждении или хозяйстве коллективным договором (тарифным соглашением) в случаях и пределах, предусмотренных этим договором (тарифным соглашением). Условия труда на сезонных работах могут регулироваться также отдельными коллективными договорами (тарифными соглашениями).

4. Трудовой договор при найме на сезонные работы может быть заключен: а) на весь сезон, б) на определенный срок, в) на время выполнения какой-либо работы, г) на срок неопределенный.

5. В случаях временного отсутствия работы допускается использование нанявшегося на другой работе с сохранением за ним в течение двух недель прежней тарифной ставки, если временная работа оплачивается ниже.

6. Трудовой договор прекращается соглашением сторон, а также вследствие истечения срока найма или окончания обусловленной в договоре работы, но во всяком случае не позднее окончания сезона.

7. Трудовой договор может быть расторгнут нанявшимся с предупреждением нанимателя за три дня.

8. Расторжение трудового договора нанимателем допускается: а) в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно в случае сокращения работ в них; б) вследствие приостановки работ на срок более 2 недель по причинам производственного характера; в) в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе; г) в случае систематического неисполнения нанявшимся без уважительных причин обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка; д) в случае привлечения нанявшегося к уголовной ответственности за совершение деяния, непосредственно связанного с его работой, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более 2 недель; е) в случае неявки нанявшегося на работу более 3 дней в месяц без уважительных причин; ж) в случае непосещения нанявшимся работы более 1 месяца вследствие временной утраты трудоспособности и более 2 недель—вследствие других уважительных причин.

Примечание 1. В перечисленных в настоящей статье случаях, если нанявшийся на сезонные работы фактически работает менее одного месяца, не требуется предварительного решения РКК, но нанявшийся имеет право оспорить увольнение в конфликтном порядке.

Примечание 2. Жалоба на неправильное увольнение должна быть заявлена не позднее одного месяца со дня увольнения.

9. Претензии о неправильном учинении расчета должны быть заявлены не позднее 3 месяцев со дня учинения окончательного расчета по увольнении с работы.

10. Продолжительность рабочего времени взрослых рабочих на сезонных работах устанавливается в 8 часов в день, с соответствующим сокращением рабочего времени, согласно существующих правил для работающих на подземных и вредных работах, а также в подлежащих случаях для лиц конторского и умственного труда.

В случаях, когда на сезонных работах по природным и техническим условиям требуется в течение определенного периода времени особо усиленная работа, допускается, по соглашению нанимателя с подлежащим профессиональным союзом, введение на определенный срок удлиненного рабочего дня с соответствующим увеличением заработной платы. Продолжительность удлиненного рабочего дня и срок его применения, а также размер и порядок оплаты устанавливаются по соглашению между нанимателем и профессиональным союзом. Перечни работ, на которых может вводиться удлиненный рабочий день, устанавливаются Народным Комиссариатом труда Союза ССР по соглашению с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов.

11. Рабочий день несовершеннолетних от 16 до 18 лет не может превышать 6 часов, а рабочий день допущенных к работам несовершеннолетних от 14 до 16 лет—4 часов.

Продолжительность рабочего дня несовершеннолетних на сезонных работах, для которых введен удлиненный рабочий день (ст. 10), увеличивается на число часов, соответствующее удлинению рабочего дня для взрослых рабочих.

12. Производство сверхурочных работ допускается в размере и порядке, устанавливаемых Народным Комиссариатом труда ССР и народными комиссариатами труда союзных республик.

13. На сезонных работах допускаются к ночным работам женщины, за исключением беременных и кормящих грудью.

14. Оплата труда несовершеннолетних за сокращенный рабочий день (4—6 часов) производится, как за полный. В случаях увеличения рабочего дня подростков соответственно увеличивается и заработная плата.

15. Если нанявшийся не выполнял работы по распо-

ряжению нанимателя, то вознаграждение за пропущенное время, но не более 2 недель, уплачивается в размере тарифной ставки. В других случаях невыполнения нанявшимся работы по независящим от него причинам, а равно в случае невыполнения работы по распоряжению нанимателя более 2 недель размер вознаграждения за пропущенное время устанавливается по соглашению сторон.

16. Льготы для лиц, привлекаемых к обязательной военной службе, установленные соответствующими узаконениями, распространяются в подлежащих случаях на лиц, занятых на сезонных работах, со следующими из'ятиями: а) должность и заработок в установленном размере сохраняются не долее одного месяца и во всяком случае не долее указанных в ст. 6 сроков; б) единовременное пособие выдается в половинном размере.

17. Наниматель не обязан уплачивать заработную плату за время отвлечения нанявшегося от работы для участия в качестве представителя на с'ездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых профессиональными и кооперативными организациями.

18. При переводе нанявшегося по распоряжению нанимателя из одного места работы в другое нанявшемуся возмещаются расходы по переезду, а также выдается заработная плата за время переезда в размере, устанавливаемом по соглашению сторон. Выплата остальных видов компенсаций производится также по соглашению сторон.

19. Компенсация за изнашивание инструментов, принадлежащих нанявшемуся, может быть по соглашению сторон включаема в заработную плату.

20. Лица, увольняемые вследствие ликвидации учреждения, предприятия или хозяйства, сокращения работ или приостановки их на срок более 2 недель (п.п. „а“ и „б“ ст. 8), если они проработали более одного месяца, должны быть предупреждены за неделю до увольнения. В случае непредупреждения им выдается выходное пособие в размере недельного среднего заработка.

В остальных случаях увольнения нанявшегося, в том числе и при окончании сезона, предупреждение об увольнении и выдача выходного пособия не обязательны.

Нанявшийся, в случае расторжения им договора вследствие нарушения нанимателем принятых на себя обязанностей, имеет право на получение выходного пособия в размере недельного среднего заработка.

21. Лица, занятые на сезонных работах, правом на отпуск или на компенсацию за него не пользуются.

22. Социальное страхование лиц, занятых на сезонных работах, регулируется специальными постановлениями Совета Труда и Обороны.

23. Настоящее постановление вводится в действие с момента его опубликования. Центральным Исполнительным Комитетом Союзных Республик предлагается настоящее постановление полностью включить в кодексы законов о труде Союзных Республик.

(„Известия ЦИК“ от 15 июня 1926 г. № 135).

II.

Циркулярное письмо НКТ РСФСР и ВЦСПС от 20 мая 1926 года.

«О ПОРЯДКЕ НАПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОВ».

Количество конфликтов, поступающих на разрешение примирительных камер и третейских судов чрезвычайно сильно растет. Так, за истекший 1925 год оно возросло по сравнению с 1924 г. на 140%, причем темп этого роста все время прогрессивно увеличивается. В то же время рост количества конфликтов, поступающих в примкамеры и третсуды, идет преимущественно и при том все более за счет мелких индивидуальных конфликтов, главным образом, искового характера, возникающих на почве невыполнения нанимателями существующих условий труда, установленных договорами или на почве применения законодательства о труде.

Явление это об'ясняется, главным образом, тем, что союзы и хозорганы часто огульно производят передачу всего указанного выше рода конфликтов в примирительные камеры и третсуды, не производя в полной мере оценки существа каждого конфликта и без выяснения достаточных оснований и необходимости для направления данного конфликта в примирительно-третейские органы.

Между тем, основной целью организации примирительных камер и третсудов является разрешение конфликтов по заключению, выполнению, толкованию и изменению колдоговоров и тарифных соглашений, а из конфликтов по трудовым (индивидуальным и групповым) договорам лишь тех, в которых со стороны рабочих выступает соответствующий профессиональный союз. Под последними подразумеваются конфликты, возникающие на почве установления новых или изменения будущих условий труда, а также те конфликты, которые либо по своей принципиальной сущности, либо по своей серьезности, как захватывающие, например, значительную массу работников, имеют важное значение с профсоюзной, а также и хозяйственной точки зрения.

Указанное выше положение приводит к ряду отрицательных явлений.

Загруженность примирительных камер и третейских

судов мелкими конфликтами, носящими по большей части характер денежного иска, при крайней ограниченности штатов органов НКТ, сильно понижает степень изучения, а также тщательность, вдумчивость и серьезность подхода к разрешению каждого конфликта, в результате этого весьма часто имеет место вынесение мало, а иногда и вовсе необоснованных решений, либо нарушающих существующее законодательство о труде или установленные для примирительно-третейских органов процессуальные правила, либо принятых без учета всех обстоятельств и соображений по данному делу. Последнее в свою очередь порождает массу жалоб на решения примирительно-третейских органов, вызывающих часто необходимость отмены органами НКТ таких решений в порядке надзора. В тех же случаях, когда органы НКТ, связанные при рассмотрении в порядке надзора решений примирительно-третейских органов формальными рамками, вынуждены бывают отказывать в отмене решений, часто являющихся по существу и не вполне правильными, у жалобщиков остается естественное недовольство оставлением в силе таких решений. Самый разбор в примирительных камерах и третсудах конфликтов, носящих характер денежного иска, когда разрешение вопроса сводится лишь к признанию или непризнанию за истцом права на исковую сумму, является большей частью нецелесообразным, так как он связан с необходимостью точного выяснения и установления тех или иных обстоятельств и фактов путем применения свидетельских показаний, экспертизы и т. п., к чему судебные органы являются несомненно более приспособленными. Наконец, разрешение указанных конфликтов в примирительно-третейских органах, в связи с отсутствием у них понудительного аппарата, не освобождает истцов, в случае неисполнения нанимателем добровольно решения третсуда от необходимости обращения в нарсуд (трудсессия) за получением исполнительного листа для принудительного исполнения этого решения, что создает лишнюю задержку в реальном разрешении спора.

Исходя из изложенного и в целях сосредоточения внимания примирительно-третейских органов на разрешении более серьезных конфликтов по заключению, толкованию, выполнению и изменению коллективных договоров, Народный Комиссариат Труда РСФСР и ВЦСПС предлагают руководствоваться в конфликтной практике нижеследующим:

1. По всем возникающим конфликтам союзные органы должны производить тщательное изучение как сущности, так и мотивов разногласий сторон в отношении каждого спорного вопроса, выясняя обоснованность требований и предложений каждой стороны, и лишь после этого принимать меры к тому или иному направлению конфликта.

2. В примирительные камеры и третейские суды должны направляться, как правило, лишь конфликты, возникающие на почве заключения, толкования, выполнения и изменения колдоговоров и тарифвых соглашений, споры по вопросам об установлении: правил внутреннего распорядка, табели взыскания, общей разбивки должностей по тарифным разрядам, размеров премирования, норм выработки, сдельных расценок и тому подобные споры, возникающие на почве установления или изменения будущих условий труда, а также вопросы, разрешение которых, согласно действующего законодательства о труде, составляет исключительную компетенцию примирительно-третейских органов, так, например: об увольнении по п. п. „в“ и „г“ ст. 47 КЗоТ, о размере вычета за порчу материалов, изделий и пр., об отстранении от работы или освобождении нанимателя от уплаты заработной платы в случаях, предусмотренных ст. ст. 2 и 3 раз'яснения НКТ от 21|V—1925 г. за № 156/1026 („Известия НКТ“ № 24 за 1925 г.), и т. п.

3. Все индивидуальные или групповые споры по трудовым договорам, имеющие характер денежных исков, как-то: о расчете по зарплате, о выходном пособии, об уплате за простой и вынужденный прогул, об оплате сверхурочных работ и т. д., подлежат направлению союзными органами на разрешение народных судов (трудсессии), за исключением тех случаев, когда конфликт имеет серьезное значение с союзной или хозяйственной точки зрения.

4. Органы НКТ, при поступлении к ним на разрешение примкамеры или третсуда конфликтов, направленных союзами без соблюдения изложенных выше требований, должны, путем согласования вопроса с союзными организациями, добиваться выполнения последними указанных правил прежде, чем принять конфликт (относящийся к категории дел, указанных в п. 3 настоящего письма) к разрешению в примирительной камере или третейском суде.

(„Труд“ от 4 июня 1926 г. № 127).

III.

Постановление Союзного Совета Социального Страхования при НКТ СССР от 7 мая 1926 г. № 112/911

«О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ПЕНСИИ ПО ИНВАЛИДНОСТИ ЛИЦАМ, ЗАНЯТЫМ ПО НАЙМУ НА РАБОТАХ, ИМЕЮЩИХ СЕЗОННЫЙ ХАРАКТЕР, А ТАКЖЕ ИХ СЕМЬЯМ В СЛУЧАЕ СМЕРТИ ИЛИ БЕЗВЕСТНОГО ОТСУТСТВИЯ УКАЗАННЫХ ЛИЦ».

В дополнение к постановлению Союзного Совета Социального Страхования от 4 января 1926 года № 6/900 („Ивест. НКТ СССР“, 1926 г., № 3), постановлению НКТ СССР от

3 января 1924 г. № 2/500 («Извест. НКТ СССР», 1924 г. № 1), постановлению Союзного Совета Социального Страхования от 1 апреля 1926 г. № 87/906 («Изв. НКТ СССР», 1926 г., № 15—16) и постановлению Союзного Совета Социального Страхования от 19 февраля 1925 года № 79/905 („Извест. НКТ СССР", 1925 г. № 14)—Союзный Совет Социального Страхования при НКТ СССР постановил ввести следующий порядок исчисления пенсии по инвалидности лицам, работа которых носит сезонный характер, и которые подлежат страхованию на случай инвалидности (грузчики, водники, строители и т. п.), а также их семьям—в случаях смерти или безвестного отсутствия указанных лиц:

1) В основу исчисления пенсии лицам, инвалидность которых была установлена экспертными комиссиями после 1 октября 1925 г., а также их семьям—если смерть или безвестное отсутствие указанных лиц наступили после 1-го октября 1925 г., принимается деленная на двенадцать фактическая зарплата за год, предшествующий оставлению ими работы по найму или установлению инвалидности, если к этому моменту работа по найму не была прекращена.

2) В основу исчисления пенсии лицам, инвалидность которых была установлена до 1 октября 1925 г., а также их семьям, если смерть или безвестное отсутствие указанных лиц наступили до 1 октября 1925 г., принимается деленная на двенадцать сумма заработной платы за 1924—25 хозяйственный год лиц соответствующей квалификации по соответствующему профсоюзу в той местности, где проживает инвалид или семья умершего или безвестно отсутствующего.

3) Лицам указанных в настоящем постановлении категорий, которым пенсия уже была назначена на основании ст.ст. 1 и 2 постановления Союзного Совета Социального Страхования от 4 января 1926 г. № 6/900, а также ст. 2 постановления Союзного Совета Социального Страхования от 1 апреля 1926 г., № 87/906, а равно инвалидам труда, нетрудоспособность которых наступила вследствие трудового увечья и была установлена после 1 октября 1925 г., и членам семей застрахованных, умерших от трудового увечья после 1 октября 1925 г., размер пенсии должен быть пересмотрен в соответствии с настоящим постановлением, причем выплата пенсий по новым нормам должна производиться с 1 июля 1926 г. без перерасчета за прошлое время.

(„Вопросы Страхования", 1926, № 22,—„Известия НКТ СССР", 1926, № 21).

АЛФАВИТНО-ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ.

(Поставленные в скобках цифры означают: римские цифры—номер главы, арабские—номер вопроса в данной главе).

Аборт: освобождение женщин от работы по случаю аборта (XIII, 19).

Административная ответственность за нарушение законов о труде (XVI, 84—85).

Арбитраж (XVI, 57).

Арест нанявшегося, как основание для увольнения (V, 53), для отстранения от работы (V, 80), оплата (V, 80, 82, IX, 6).

Артели: трудовой договор с артелью (V, 3, 7), расчетная книжка (V, 16), отношения между членами артели, замена членов артели (V, 28—30), артели ответственного труда (I, 9).

Батрак: особенности найма батраков в крестьянском хозяйстве (I, 14), письменный договор с батраком (V, 13), срок найма (V, 50), увольнение (V, 74), рабочее время (X, 5), нерабочие дни (XI, 24). порядок разрешения конфликтов с батраками (XVI, 48—53), социальное страхование батраков (I, 14).

Безвестное отсутствие кормильца семьи: право семьи на пенсию (XVII, 87—91, 93—96).

Безработный: пособие по безработице (XVII, 107—125), трудовая помощь безработным (II, 20—27.

Беременные женщины: освобождение от трудовой повинности (III, 5), сохранение места (V, 53, XIII, 21), отпуск (XIII, 18), командировки (XIII, 22), ночная и сверхурочная работа (XIII, 13—14), увольнение (V, 53, XIII, 23), пособие (XVII, 37—40).

Билет члена профсоюза (XV, 65).

Биржи труда (II, 2—7).

Болезнь: освобождение от трудовой повинности (III, 5), неявка по болезни, как основание для увольнения (V, 53), пособие по случаю болезни (XVII, 26—33).

Брак: нормальный процент брака (V, 54), оплата брака (IX, 21), вычет за брак по вине рабочего (IX, 22—23), увольнение (V, 54).

Бригадное ученичество (XII, 9).

Броня подростков (XIII, 4), учеников (XII, 5).

Бюро экспертизы (XVII, 31, 64).

Взаимопомощь (XVII, 3—4).

Взносы страховые (XVII, 19—20).

Взыскания: дисциплинарные взыскания (VI, 10, 11, 12, 14), денежные взыскания с нанявшегося (IX, 22—26), взыскания с нанимателя сумм, причитающихся рабочим (IX, 52—53), взыскания долгов нанявшегося путем удержаний из заработной платы (IX, 55) и компенсаций (IX, 56).

Виды страхования в СССР (XVII, 13).

Военнослужащие: применение к ним Кодекса Законов о Труде (I, 5), право состоять членами профсоюза (XV, 52).

Вольнонаемные служащие военного ведомства: применение к ним Кодекса Законов о Труде (I, 5), право состоять членами профсоюза (I, 5).

Воинская повинность: выходное пособие при призыве (IX, 47—48), сохранение заработка при призыве в территориальные части (IX, 3); при допризывной подготовке (IX, 3, 5).

Вознаграждение за труд: см. заработная плата и оплата труда.
Восьмичасовой рабочий день (X, 3).
Врачебное освидетельствование: при поступлении на работу (XIV, 14), освидетельствование несовершеннолетних (XIV, 15).
Врачебно-контрольная комиссия: (XVII, 26).
Вредные производства: рабочее время (X, 16), дополнительный отпуск (XI, 33), труд женщин и несовершеннолетних (XIII, 9), выдача спецодежды, предохранительных приспособлений, противоядий (XIV, 6—13).
Временная утрата трудоспособности: освобождение от трудовой повинности (III, 5), пособия по социальному страхованию (XVII, 26—40).
Временное отсутствие работы: временный перевод на другую работу (V, 33—34), оплата временно выполняемой работы (V, 35).
Временные рабочие и служащие: кто является временным работником (V, 48), выходное пособие (V, 48), компенсация за неиспользованный отпуск (XI, 57), в каком профсоюзе состоят временно работающие (XV, 56).
Время: рабочее время (X, 1), время отдыха (XI, 1), время выплаты заработной платы (VIII, 59, 60, 62, 64).
Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов: сокращенно ВЦСПС (XV, 15).
Выборы: в местный комитет (XV, 18—20), сохранение заработка за время участия в выборах (IX, 3,5).
Выбытие из членов профсоюза (XV, 59).
Выкидыш: освобождение женщин от работ после выкидыша (XIII, 19).
Выплата заработной платы: время и сроки выплаты (VIII, 59, 60, 62, 64), выплата заработной платы при увольнении (V, 60).
Высшие учебные заведения (Вузы): распределение на работу оканчивающих ВУЗ'ы (II, 19).
Выходное пособие: случаи выдачи и размер (IX, 44—48), выходное пособие временным и сезонным работникам (V, 48, 49), выходное пособие при отказе от перевода в другое предприятие или переезда в другую местность (V, 39), выходное пособие домашним работникам (V, 76).
Выходные дни (XI, 9).
Вычеты и удержания из заработной платы (IX, 17—23, 55—56).

Гарантии для нанявшихся (IX, 2).
Генеральный коллективный договор (IV, 18, 20—21).
Главное управление социального страхования (Главсоцстрах) (XVII, 17).
Годность спецодежды: установление годности в РКК (XIV, 10, XVI, 17).
Государственный минимум заработной платы (Госминимум) (VIII, 3—7).
Государственное обязательное страхование работающих по найму (XVII, 9).
Государственные служащие: оплата труда (VIII, 35—45).
Гражданский иск (XVI, 75, XVII, 104—106).
Грубое обращение со стороны нанимателя, как основание для отказа от работы (V, 56).
Групповой местный комитет (XV, 17).
Группы инвалидов труда (XVII, 58—64).

Дежурство: продолжительность ночного времени и его оплата при непрерывных дежурствах (X, 22—23).
Делегат, член делегатского собрания: его задачи (XV, 39), освобождение от работы (XV, 43), увольнение (XV, 40).
Делегатское собрание (XV, 36—37).
Демобилизованные: льготы при поступлении на работу (II, 11—14).
Дети см. малолетние и несовершеннолетние.
Диплом: независимость оплаты труда от наличия диплома (VIII, 11).
Дисциплинарные взыскания (VI, 10—12, 14).
Дни отдыха: еженедельного (XI, 3—4), особые дни отдыха (XI, 10), праздники (XI, 5).
Добровольное страхование (XVII, 8).
Договор: трудовой, см. трудовой договор, коллективный см. коллективный договор.

Документы: запрещение для нанимателей задерживать личные документы нанявшегося (V, 83), документы, необходимые для получения пособия по временной нетрудоспособности (XVII, 33, 40), документы для получения пособия на предметы ухода за новорожденным (XVII, 45), для получения пособия на кормление ребенка (XVII, 51), для получения пособия на погребение (XVII, 55), для получения пенсии инвалидом труда (XVII, 100), для получения пенсии осиротевшей семьей застрахованного (XVII, 101), для получения пособия по безработице (XVII, 122), для получения застрахованными бесплатной медицинской помощи (XVII, 133).

Долги нанявшегося: вычеты из заработной платы (IX, 55—56).

Дом инвалидный (XVII, 96—97).

Домашние работники: применение Кодекса Законов о Труде (I, 10), расчетная книжка (V, 22, 24), испытание при найме (V, 40), обязанности (V, 26), увольнение (V, 75—77), выселение при увольнении (V, 61, 78), нерабочие дни и часы (XI, 27), наем малолетних (XIII, 3).

Домовые работники: выселение при увольнении (V, 61).

Дополнительные пособия по социальному страхованию (XVII, 41).

Дополнительная оплата предпраздничных дней (XI, 15—18, 23).

Дополнительный отпуск (XI, 33—34).

Допризывная подготовка: сохранение заработка (IX, 3, 5).

Еженедельный отдых (XI, 3—4).

Жалоба: на увольнение по требованию профсоюзов (V, 65), на решение РКК (XVI, 29), на решение примирительной камеры (XVI, 44), на решение третейского суда (XVI, 69), на решение трудовой сессии народного суда (XVI, 78, 81).

Женщины: оплата труда (VIII, 12), освобождение от трудовой повинности (III, 4—5), ночная работа (XIII, 12—13), работа в тяжелых и вредных производствах (XIII, 9), подземные работы (XIII, 9), предельные нормы переноски тяжестей (XIII, 15), увольнение беременных женщин (V, 68, XIII, 23), увольнение одиноких женщин, имеющих детей до одного года (V, 68, XIII, 24).

Жилище: освобождение жилого помещения при увольнении (V, 61, 78).

Жиры: выдача жиров во вредных производствах (XIV, 1).

Заработная плата: размер (VIII, 1—12), системы заработной платы (VIII, 13—34), вознаграждение государственных служащих (VIII, 35—45), оплата сверхурочной и праздничной работы (VIII, 46—52), оплата при переводе на другую работу (VIII, 53—58), оплата заместителей (VIII, 58), сроки выплаты заработной платы (VIII, 59—62), время и место выплаты заработной платы (VIII, 63—64), выплата натурой (VIII, 65—68), заработная плата учеников (XII, 10). См. оплата труда.

Заседания РКК (XVI, 21—23).

Заседатели: сохранение заработка за время выполнения обязанностей заседателя народного суда (IX, 3).

Извещение местного комитета о предстоящих увольнениях (V, 59, XV, 25), извещение бирж труда о нанятых работниках (II, 7).

Имущественная ответственность нанявшегося (IX, 22—24).

Имущественные права профсоюзов (XV, 10).

Инвалидные дома (XVII, 96—97).

Инвалиды: освобождение от трудовой повинности (III, 5), группы инвалидов труда (XVII, 58—64), признание больного инвалидом (XVII, 31—32, 64), инвалиды увечные (XVII, 69, 74—80, 82—86), инвалиды, потерявшие трудоспособность от профессиональных заболеваний (XVII,— 80, 82—86), инвалиды, утратившие трудоспособность от старости или непрофессионального заболевания (XVII, 65—66, 74—75, 80—86.

Инспектор труда: права инспектора труда (XIV, 4), надзор за выполнением коллективного договора (IV, 50), утверждение правил внутреннего распорядка (X, 42—44), право расторжения трудового договора с несовершеннолетним и учеником (V, 69, XII, 14), разрешение найма малолетних (XIII, 1), согласие на увольнение беременных женщин (V, 68, XIII, 23), на увольнение одиноких женщин, имеющих детей до одного года (XIII, 24), отмена решений РКК, примкамер и третейских судов (XVI, 29, 44, 69), пред'явление исков от имени нанявшихся (XVI, 83).
Инструмент: компенсация за инструмент, принадлежащий нанявшемуся (IX, 27—29, XVI, 17).
Иск гражданский (XVI, 75, XVII, 104—106).
Исключение из членов профсоюза (XV, 60).
Исполнение решений РКК (XVI, 33), примкамеры (XVI, 46), примирительной комиссии при волисполкоме (XVI, 53), третейского суда (XVI, 68), трудовой сессии народного суда (XVI, 80).
Испытание при поступлении на работу (V, 40—43), испытание знаний учеников (XII, 15).
Кануны дней отдыха и праздников, рабочее время (XI, 11—12), оплата (XI, 13, 15—18, 23).
Карантин: пособие по случаю карантина (XVII, 34—36).
Кассационная жалоба (XVI, 78).
Квалификация: работа смешанной квалификации (VIII, 55—57).
Квартирники (I, 7—8, V, 24, 73).
Книги обязательные для ведения в предприятии (XIV, 20).
Книжка расчетная (V, 15—24).
Кодекс Законов о Труде (I, 1—2).
Коллективный договор: значение коллективного договора (IV, 1—9), стороны (IV, 10—15), пределы действия (IV, 16—28), порядок заключения и срок действия (IV, 29—42), ответственность за нарушение коллективного договора (IV, 43—49, XVI, 83), проведение коллективного договора и надзор за его выполнением (IV, 50—53, XVI, 13), конфликты по поводу коллективного договора (IV, 54—60).
Коллективы безработных: применение Кодекса Законов о Труде (I, 11), комплектование, условия труда, отпуска (II, 21—24).
Командировки: оплата (IX, 30—35), сохранение места (IX, 30), командировка беременных женщин (XIII, 22).
Комитеты бирж труда (II, 6), рабочих и служащих в предприятиях и учреждениях, см. местные комитеты.
Компенсация: денежная компенсация за неиспользованный отпуск (XI, 43—58), компенсация за инструмент, принадлежащий нанявшемуся (IX, 27—29), компенсация за невыданную спецодежду (XIV, 13).
Компетенция: РКК (XVI, 13—19), примирительной камеры (XVI, 4, 26, 41), примирительной комиссии при ВИК (XVI, 50), третейского суда (XVI, 4, 59), трудовой сессии народного суда (XVI, 74), инспекции труда (XIV, 4).
Конституция СССР: день празднования (XI, 6).
Конторский труд: рабочее время (X, 11).
Конторы предприятий: рабочее время (X, 12).
Конфликты: трудовые (XVI, 2), по поводу коллективного договора (IV, 54—60).
Кормилец семьи: пенсия семье в случае смерти или безвестного отсутствия кормильца (XVII, 87—89, 90—99), разрешение работы по найму малолетних, единственных кормильцев семьи (XIII, 1).
Кормление ребенка: пособие (XVII, 46—51), дополнительный перерыв на кормление (X, 33, XIII, 16).
Кормящие грудью: ночная и сверхурочная работа (XIII, 13—14).
Красная армия: выходное пособие при призыве (IX, 47—48), гарантия при призыве в территориальные части (IX, 3), при допризывной подготовке (IX, 3).
Крестьянское хозяйство: наемный труд в крестьянском хозяйстве (I, 14).
Круг страхуемых лиц (XVII, 12).

Кустари: право состоять членами профсоюзов (XV, 58).
Лесозаготовки: условия труда на лесозаготовительных работах, применение Кодекса Законов о Труде (I, 13).
Лечебная помощь (XVII, 126—133).
Ликвидация предприятия: увольнение по случаю ликвидации (V, 53).
Листок о болезни (XVII, 33).
Личные документы: удержание их нанимателем (V, 83).
Локальный коллективный договор (IV, 19, 21).
Льготы по трудовой повинности (III, 4—5).
Льготы демобилизованным при поступлении на работу (II, 11—14).
Малолетние (лица моложе 16 лет): рабочее время (X, 9, XIII, 11), ночная и сверхурочная работа (X, 25, 45, XIII, 12, 14), порядок приема на работу (II, 10, XIII, 1), предельные нормы переноски тяжестей (XIII, 15), труд малолетних в крестьянских хозяйствах (XIII, 2), в качестве домашних работников (XIII, 3).
Медицинская помощь (XVII, 126—133).
Медицинское освидетельствование: при поступлении на работу (XIV, 14), подростков (XIV, 15).
Межсоюзные Об'единения (XV, 15).
Места заключения: милитаризация работников мест заключения (I, 5), требование опасной работы от работников м. з. (V, 32).
Местные комитеты рабочих и служащих в предприятиях и учреждениях: их задачи (XV, 24), выборы (XV, 18—20), средства на содержание (XV, 27—28), заседания (XV, 47), наказание за воспрепятствование их деятельности (XV, 49, XVI, 84), месткомы в предприятиях и учреждениях военного ведомства (XV, 23).
Местные командировки (IX, 34).
Место выплаты заработной платы (VIII, 63).
Месячная норма рабочего времени (X, 27).
Милитаризованные работники: неприменение к ним Кодекса Законов о Труде (I, 5).
Минимум: обязательный государственный минимум заработной платы, госминимум (VIII, 3—7).
Мыло: выдача мыла во вредных производствах (XIV, 6).
Надзор: надзор за выполнением коллективного договора (IV, 50—53), надзор за соблюдением законов о труде (XIV, 2), технический и санитарный надзор (XIV, 5).
Наем рабочей силы: биржи труда (II, 1—7), роль профсоюзов в деле найма (II, 9), прием на работу уволенных из Кр. армии и флота (II, 11—14), направление на работу студентов-практикантов и оканчивающих ВУЗ'ы (II, 15—19).
Наниматель: кто является нанимателем (V, 2), ответственность нанимателя за несоблюдение законов о труде (XVI, 84—85).
Нанявшийся (V, 3).
Наркомздрав: медицинская помощь застрахованным (XVII, 126—133).
Народный Комиссариат Труда, Наркомтруд, НКТ: посредничество при найме (II, 2—5), распределение мест практики студентов (II, 17), установление минимума заработной платы (VIII, 4), установление списка предприятий, работающих в общеустановленные нерабочие дни (XI, 8), увеличение предельной нормы сверхурочных работ (X, 50), установление списка профессий, дающих право на дополнительный отпуск (XI, 33), установление списка вредных производств (XIII, 9, XIV, 6), разрешение ночных работ для взрослых женщин (XIII, 12), установление норм и правил ученичества (XII, 4—5), установление норм выдачи спецодежды (XIV, 6), надзор за законностью решений РКК (XVI, 29), примирительных камер (XVI, 44), третейских судов (XVI, 69), трудовых сессий народных судов (XVI, 81).
Народный суд: особая трудовая сессия народного суда (XVI, 71—72).
Нарушение: коллективного договора (IV, 54—60), прав местных комитетов рабочих и служащих (XV, 49, XVI, 84), законов о труде (XVI, 84).

Недействительность: коллективного договора (IV, 7,32), правил внутреннего распорядка (VI, 4), трудового договора (V, 8—9).
Недовыработка: оплата (VII, 4), увольнение (V, 53, VII, 3), вычет (VII, 4, IX, 20).
Недостача товара: ответственность кооперативных и торговых служащих за недостачу товара (IX, 24).
Нейтрализующие вещества: выдача их во вредных производствах (XIV, 12).
Неиспользованный отпуск: компенсация в натуре (XI, 41—42), денежная компенсация (XI, 43—58).
Непригодность: нанявшегося (V, 53), ученика (XII, 12—13).
Нерабочие дни (XI, 1—2).
Несовершеннолетние (лица моложе 18 лет): освобождение от трудовой повинности (III, 4), право заключать трудовой договор (V, 4), расторжение трудового договора (V, 69), норма выработки (VII, 8), оплата (VIII, 12), рабочий день (X, 10, XIII, 10), сверхурочная работа (X, 45, XIII, 14), отпуск основной и дополнительный (XI, 33), врачебное освидетельствование при поступлении на работу (XIV, 15), ночная работа (X, 25, XIII, 12), подземные работы (XIII, 9), работа во вредных производствах (XIII, 9), предельные нормы переноски тяжестей (XIII, 15), применение труда несовершеннолетних в крестьянском хозяйстве (I, 14, XIII, 2).
Несостоятельность: преимущественное удовлетворение претензий рабочих, вытекающих из трудового договора (IX, 52—53).
Несчастные случаи: регистрация (XIV, 18), пенсия увечным (XVII, 69, 74—80, 82—86).
Нетрудоспособность временная (XVII, 34).
Новорожденный: пособие на предметы ухода за новорожденным (XVII, 42—45).
Нормальное рабочее время (X, 1).
Нормальный процент брака при работе (V, 54).
Нормированная заработная плата в бюджетных учреждениях (VIII, 43—45).
Нормы выработки (VII, 1), оплата при недовыработке (VII, 2, 4, IX, 20), увольнение в случае систематической недовыработки (V, 53, VII, 3), нормы выработки для несовершеннолетних (VII, 8).
Нормы предельные переноски тяжестей для женщин и несовершеннолетних (XIII, 15).
Ночная работа: несовершеннолетних (X, 25, XIII, 12), женщин (X, 25, XIII, 12), беременных и кормящих грудью (X, 25, XIII, 13).
Ночное время: ночные часы (X, 18), оплата (X, 20).
Об'единенный местный комитет рабочих и служащих (XV, 17).
Обеспечение: при временной нетрудоспособности (XVII, 26—40), обеспечение инвалидов (XVII, 56—86, 96—100, 102—104), семей застрахованных в случае смерти кормильца семьи (XVII, 87—99, 101—104).
Обжалование: решений РКК (XVI, 29), примирительных камер (XVI, 44), третейских судов (XVI, 69), трудовых сессий народных судов (XVI, 78, 81).
Образец расчетной книжки (V, 24).
Общие собрания рабочих и служащих (XV, 16, 19, 46).
Общественные обязанности: сохранение заработка при выполнении общественных обязанностей (IX, 3).
Общественные работы (II, 25—27).
Обязанности сторон в трудовом договоре (V, 25—26), в коллективном договоре (IV, 43—49), обязанности студентов-практикантов (II, 18).
Оклады твердые в государственных бюджетных учреждениях (VIII, 43—45), персональные оклады специалистов (VIII, 37—39).
Опасная работа (V, 32).
Оплата труда: студентов-практикантов (II, 18), безработных в коллективах и предприятиях, организованных комитетами бирж труда (II, 24), на общественных работах (II, 27). См. заработная плата.
Опекуны: их право на расторжение трудового договора с несовершеннолетним (V, 69).

Опоздание на работу, как основание для увольнения (V, 55).
Одежда: спецодежда (XIV, 6—11, 13).
Организация РКК (XVI, 10—11).
Организация профсоюзов (XV, 15).
Органы по рассмотрению нарушений законов о труде и трудовых споров (XVI, 3), органы охраны труда (XIV, 2), органы социального страхования (XVII, 14—18).
Освобождение от работы в производстве членов месткома, профуполномоченного, цеховых уполномоченных (XV, 30—33, 43—45).
Особые дни отдыха (XI, 10).
Ответственность нанимателя за нарушение законов о труде (XVI, 84—85), за неуплату взносов социального страхования (XVII, 24), за нарушение коллективного договора (IV, 43—49, 54—60), ответственность нанимателя перед инвалидами труда и осиротевшими семействами работников (XVII, 104—106), имущественная ответственность нанявшегося (IX, 22—24).
Ответственные работники: тариф ответственных работников (VIII, 40), рабочее время (X, 7).
Отгульные дни и часы, возмещающие работу в общеустановленные нерабочие дни и в сверхурочные часы, в кануны праздников и дней еженедельного отдыха (XI, 18, 22).
Отдаленные местности: льготы для назначаемых или переводимых в отдаленные местности (IX, 43).
Отдел труда: функции надзора за законностью решений РКК (XVI 29), примирительных камер (XVI, 44), третейских судов (XVI, 69).
Отдых: в течение рабочего дня (X, 30—38), обязательный еженедельный отдых (XI, 3), праздники (XI, 5), особые дни отдыха (XI, 10).
Отказ от трудового договора со стороны нанявшегося (V, 56), отказ от перехода на другую работу или переезда в другую местность (V, 53), отказ от выполнения работ, не предусмотренных договором (V, 34, 37), отказ от трудового договора обоих сторон (V, 51).
Открытие предприятий: разрешение органов охраны труда (XIV, 17).
Отлучка с места работы во время перерыва (X, 34).
Отмена решений: РКК (XVI, 29), примирительных камер (XVI, 44), третейских судов (XVI, 69), трудовых сессий народных судов (XVI, 78, 79, 81).
Отпуск: очередной (XI, 29—32), дополнительный (XI, 33), по случаю беременности и родов (XIII, 18), по случаю аборта (XIII, 19), увольнение во время отпуска (V, 67), отпуска безработных, занятых в коллективах и предприятиях, организованных комитетами бирж труда (II, 24).
Отстранение от работы (V, 79—82, IX, 6).
Отсутствие безвестное кормильца семьи: пенсия семье (XVII, 87—96).
Охрана труда (XIV, 1).
Очередной отпуск (XI, 29—32).
Очередь отпусков (XI, 38).
Пенсия: инвалидам труда (XVII, 56—86, 96—100, 102—104), осиротевшим семьям застрахованных (XVII, 87—99, 101—104).
Пеня: при просрочке в выплате зарплаты (VIII, 61), при неуплате страховых взносов (XVII, 24).
Перевод: временный на другую работу (V, 33), на новую постоянную работу (V, 38), в другую местность (V, 39).
Переезд в другую местность: возмещение расходов по переезду и суточные (IX, 36—43), выходное пособие в случае отказа от переезда (V, 39).
Переобучение инвалидов (XVII, 77—79).
Перерывы в работе: во время рабочего дня (X, 30—32), дополнительные перерывы для кормления ребенка (X, 33, XIII, 16).
Переход предприятия от одного владельца к другому: действие коллективного договора (IV, 42), трудового договора (V, 57).
Персональные оклады (VIII, 37—39).
Письменная форма заключения трудового договора (V, 12, 14).
Плата заработная: см. заработная плата.

Плата за расчетную книжку (V, 23).
Повременная плата (VIII, 14).
Погребение: пособие на погребение (XVII, 52—55).
Подбор рабочих и служащих при найме (II, 10).
Подготовка к сдельному наряду (VIII, 27).
Подземные работы: рабочее время (X, 15), недопущение женщин и несовершеннолетних (XIII, 9).
Подрядчик: трудовой договор с подрядчиком (V, 6), выплата заработной платы работникам, занятым у подрядчиков государственных учреждений и предприятий (IX, 54).
Подростки: см. малолетние, несовершеннолетние.
Помещение для местного комитета рабочих и служащих (XV, 48).
Порча приспособлений, изделий и материалов: вычет из заработной платы (IX,22).
Пособие: при переводе в другую местность (IX, 36—43), выходное пособие (IX, 44—48), пособие по случаю болезни (XVII, 26—33), по случаю карантина или ухода за больными (XVII, 34—36), по случаю беременности и родов (XVII, 37—40), по безработице (XVII, 100—118), на предметы ухода за новорожденным (XVII, 42—45), на кормление ребенка (XVII, 46—51), на погребение (XVII, 52—55).
Посредничество по найму (II, 2—5).
Поставщики государственных учреждений и предприятий: выплата заработной платы их рабочим и служащим (IX, 54).
Похороны: пособие по случаю похорон (XVII, 52—55).
Починка спецодежды (XIV, 8).
Пояс тарифный для исчисления госминимума (VIII, 6).
Права и обязанности: сторон по трудовому договору (V, 25—26), членов профсоюза (XV, 61—62), студентов—практикантов (II, 18).
Правила внутреннего распорядка (VI, 1—4), примерные правила (VI, 5—6), правила и коллективный договор (IV, 6).
Праздничные дни: перечень праздников (XI, 5), оплата работы в праздники (XI,20), продолжительность рабочего дня накануне (XI, 11).
Практиканты-студенты (II, 15—18).
Предметы ухода за новорожденным (XVII, 42—45).
Предохранительные приспособления во вредных производствах (XIV, 6).
Предпраздничные дни: рабочее время (XI, 11—12), дополнительная оплата (XI, 14—16).
Представительство: профсоюзы, как представители работающих по найму (XV, 2), представительство интересов нанявшихся на суде (XV, 3).
Предупреждение об увольнении (IX, 49—51, V, 76).
Прекращение трудового договора: помимо воли сторон (V, 52), по требованию профсоюза (V, 52), по желанию нанявшегося (V, 56), увольнение (V, 53).
Премиальная оплата (VIII, 15).
Призыв на военную службу: прекращение трудового договора, выходное пособие (V, 52, IX, 47—48).
Призыв в территориальные части (IX, 3).
Примерные правила внутреннего распорядка (VI, 5—6).
Примирительная камера (XVI, 34—47).
Примирительные комиссии при волостных исполкомах (XVI, 48—53).
Примирительно-третейское разбирательство (XVI, 3—4).
Приостановка работ в предприятии: сохранение заработка (IX, 3), увольнение (V, 53).
Прогул: вычет (IX, 18—19), увольнение (V, 53).
Проезд на место практики студентов-практикантов (II, 18).
Прокурор по трудовым делам (XVI, 81, 87).
Простой: сохранение заработка (IX, 3).
Протезы для инвалидов (XVII, 96).
Противоядия: выдача во вредных производствах (XIV, 12—13).
Профессиональное заболевание: пенсия инвалидам, потерявшим трудоспособность от профессионального заболевания (XVII, 70, 74—80, 82—86).

Профессиональный союз: права профсоюзов (XV, 1, 10, 12), порядок образования профсоюзов (XV, 7), организация профсоюзов СССР (XV, 15), устав (XV, 13), члены профсоюзов (XV, 50—51), право заключать колдоговор (IV, 11), отсутствие ответственности профсоюза по колдоговору (IV, 49), издание правил внутреннего распорядка (VI, 7), установление норм выработки (VII, 5), прекращение трудового договора по требованию профсоюза (V, 52).

Профуполномоченный (XV, 22, 35, 43, 44).

Процентное вознаграждение (VIII, 37, XV, 57).

Работа подготовительная к сдельному наряду (VIII, 27), работа смешанной квалификации (VIII, 55—57), сдельная работа (VIII, 15, 22—30, 32, 48).

Рабочий день: нормальный рабочий день (X, 1—7), сокращенное рабочее время (X, 8—17), рабочий день несовершеннолетних (X, 10, XIII, 10), рабочий день малолетних (X, 9, XIII, 11), рабочий день учеников (XII, 11), рабочий день женщин 8 марта (XIII, 17).

Разбронирование: учеников (XII, 17), переростков (XIII, 7).

Разряд тарифный (VIII, 19).

Разряд опасности и вредности предприятия: тариф взносов социального страхования в зависимости от разряда опасности и вредности работ в предприятии (XVII, 20—22).

Районная школа фабрично-заводского ученичества (XII, 3).

Расторжение трудового договора: с нанявшимся (V, 53), с домашним работником (V, 75), с учеником (XII, 12—13).

Расценки сдельные (VIII, 22—29).

Расценочно-конфликтная комиссия, РКК: организация и порядок работы (XVI, 6—28), обжалование решений РКК (XVI, 29), исполнение решений РКК (XVI, 33), участие РКК при увольнении и расторжении трудового договора (V, 62, XVI, 15), установление норм выработки (VII, 5), разработка проекта правил внутреннего распорядка (VI, 7), изменение сдельных расценок (VIII, 29), разрешение сверхурочных работ (X, 42—44), установление очереди отпусков (XI, 38), предоставление денежной компенсации вместо отпуска (XI, 46), определение компенсации за пользование инструментом нанявшегося (IX, 27—29), вычет за порчу приспособлений, изделий и материалов (IX, 22), определение годности спецодежды, сроков ее носки и стирки (XIV, 8—10), функции РКК по проведению коллективного договора (IV, 51—53, XVI, 13).

Расчетная книжка (V, 15—24).

Ребенок: пособие на кормление ребенка (XVII, 46—51).

Регистрация: последующая регистрация сделок по найму (II, 8), регистрация коллективного договора (IV, 29—31), недействительность незарегистрированного колдоговора (IV, 32), регистрация несчастных случаев (XIV, 18), регистрация профсоюзов (XV, 6).

Ремесленная промышленность: число учеников (XII, 5).

Ремонтные рабочие: их рабочее время (X, 28).

Решение: РКК (XVI, 27—33), примирительной камеры (XVI, 43—46), примирительной комиссии при волисполкоме (XVI, 53), третейского суда (XVI, 68—70), трудовой сессии народного суда (XVI, 78—81).

Риск: учет риска при страховании (XVII, 6).

РКК: см. выше Расценочно-Конфликтная Комиссия.

Родители: право досрочного расторжения трудового договора с несовершеннолетним (V, 61), обеспечение родителей в порядке социального страхования (XVII, 88).

Родственники: трудовой договор с родственниками владельца предприятия (I, 6), ограничения совместной службы родственников (V, 87).

Роды: освобождение от трудовой повинности (III, 5), отпуск и сохранение места (V, 53, XIII, 18—21), пособие по случаю родов (XVII, 37—40).

Санитарные условия труда: ухудшение санитарных условий, как основание для расторжения трудового договора (V, 56).

Санитарная и техническая инспекция НКТ (XIV, 5).

Сверхброня (XIII, 4—6).

Сверхурочная работа: порядок назначения сверхурочных работ (X, 42—44), ограничение числа сверхурочных часов (X, 47—48), оплата (VIII, 46, X, 53), сверхурочная работа в ночное время (X, 59), сверхурочная работа сдельщиков (VIII, 48, X, 60), запрещение сверхурочных для несовершеннолетних (X, 45, XIII, 14), беременных и кормящих грудью (X, 45, XIII, 14), учет сверхурочных часов (X, 55).
Свидетели: сохранение среднего заработка при вызове в суд в качестве свидетеля (IX, 3).
Сдельная оплата труда: сдельная плата (VIII, 15, 22—30), сдельная расценка (VIII, 22—29), недовыработка (VIII, 30), изменение сдельных расценок (VIII, 28—29), подготовительная работа к сдельному наряду (VIII, 27), оплата сдельщиков за общеустановленные нерабочие дни (XI, 14), оплата ночной сдельной работы (X, 21), сверхурочная работа сдельщика (VIII, 48, X, 60).
Сезонные рабочие и служащие (V, 49, XI, 55).
Секции бирж труда (II, 6).
Семья: обеспечение осиротевших семей застрахованных (XVII, 87—99, 101—104), медицинская помощь семьям застрахованных (XVII, 126—133).
Сельско-хозяйственные рабочие: их рабочее время (X, 28).
Сессия трудовая: особая трудовая сессия народного суда (XVI, 71—73).
Сироты: выдача разрешений малолетним—круглым сиротам работать по найму (XIII, 1).
Системы заработной платы (VIII, 13—18).
Сложение отпусков (XI, 43).
Служащие государственных учреждений: оплата труда (VIII, 35—45).
Смены: норма ночного времени при работе сменами (X, 22), порядок смены (X, 37).
Смерть кормильца семьи, пособие семье (XVII, 87—99, 101—104).
Сметы месткомов (XV, 28—29).
Снятие с работы по требованию профсоюза (V, 52).
Собрания общие рабочих и служащих (XV, 16, 19, 46).
Советы социального страхования (XVII, 17).
Совместительство: компенсация за неиспользованный отпуск (XI, 53).
Соединение отпусков (XI, 43).
Сокращение рабочего дня накануне праздников и дней отдыха (XI, 11—12).
Сокращенное нормальное время (X, 8—17).
Сохранение заработка (IX, 3).
Социальное страхование: понятие о социальном страховании (XVII, 1—10), круг страхуемых (XVII, 12), виды страховых пособий XVII, 13), органы соц. страхования (XVII, 14—18), взносы (XVII, 19—22), фонды(XVII, 23), обеспечение при временной нетрудоспособности (XVII, 26—40), дополнительные пособия (XVII, 41—55), обеспечение инвалидов (XVII, 56—86, 96—100, 102—104), обеспечение осиротевших семей (XVII, 87—99, 101—104), обеспечение безработных (XVII, 107—125), медицинская помощь застрахованным (XVII, 126—133).
Специалисты: размещение специалистов, оканчивающих ВУЗ'ы (II, 19), персональные оклады (VIII, 37—39).
Спецодежда (XIV, 6—11, 13).
Сплав леса: регулирование условий труда на работах по сплаву леса (I, 12).
Споры трудовые (XVI, 2).
Средний заработок (IX, 7—16).
Средства на содержание месткома (XV, 27—29).
Срок: срок ученичества (XII, 4), срок действия трудового договора (V, 44—47), срок действия коллективного договора (IV, 37—42), сроки выплаты заработной платы (VIII, 59—62).
Стаж: для получения пенсии по инвалидности (XVII, 65—66), для получения пособия по безработице (XVII, 107—110).
Ставка: тарифная ставка (VIII, 20), ставка и заработок (VIII, 33).
Стирка спецодежды (XIV, 8).
Страхование социальное: см. социальное страхование.
Страховые взносы (XVII, 19—22).

Страховые кассы (XVII, 14—15).
Страховые органы (XVII, 14—18).
Страховые фонды (XVII, 23).
Студенты-практиканты (II, 15—18).
Субвенция (VIII, 41—42).
Супер-арбитр (XVI, 56).
Суточные: при командировке (IX, 32), при переводе (IX, 36—37).
Табель взысканий (VI, 10—14).
Тантьемы (VIII, 37).
Тариф ответственных работников (VIII, 40).
Тарифная ставка (VIII, 20).
Тарифное соглашение (IV, 8—9).
Тарифный пояс при исчислении государственного минимума заработной платы (VIII, 6).
Тарифный разряд (VIII, 19).
Твердые оклады государственных служащих (VIII, 43—45).
Территория действия коллективного договора: (IV, 16—17).
Территориальные части (терчасти) сохранение места и заработка (IX, 3).
Техническая и санитарная инспекция НКТ (XIV, 5).
Торговые служащие: ответственность за недостачу товара (IX, 24).
Третейская запись (XVI, 65).
Третейский суд (XVI, 54—70).
Трудовая повинность (I, 4, III, 1—6).
Трудовая сессия народного суда (XVI, 71—73).
Трудовой договор: понятие трудового договора (V, 1—10), порядок заключения (V, 11—24), обязанности сторон (V, 25—39), предварительное испытание (V, 40—43), срок действия (V, 44—50), прекращение трудового договора (V, 51—78).
Трудовой спор (XVI, 2).
Трудовой стаж: для получения пенсии по инвалидности (XVII, 65—66), для получения пособия по безработице (XVII, 108—110).
Трудовые коллективы из безработных (II, 21—24).
Тяжести: предельные нормы переноски тяжестей для женщин и несовершеннолетних (XIII, 15).
Увечье: пенсия увечным инвалидам (XVII, 69, 71—80, 82—86).
Увольнение: основания для увольнения (V, 53), увольнение за систематическую недовыработку (V, 53, VII, 3), увольнение в случае отказа от выполнения временной работы, не предусмотренной договором (V, 34), или от перевода в другое предприятие или другую местность (V, 39, 53), увольнение по требованию профсоюза (V, 52, 65), выплата заработной платы при увольнении (V, 60), предупреждение об увольнении (IX, 49—51), выходное пособие (IX, 44—48), компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (XI, 55—58), увольнение батраков (I, 14), увольнение членов артелей ответственного труда (I, 9), увольнение домашних работников (V, 75), увольнение учеников (XII, 12—13), увольнение окончивших школы рабочих—подростков (XII, 17), увольнение членов месткома (XV, 34), увольнение делегатов (XV, 40), увольнение профуполномоченного (XV, 35), увольнение цеховых уполномоченных (XV, 42), увольнение лиц, находящихся в отпуску (V, 67, XI, 54), увольнение беременных женщин (V, 68, XIII, 23), увольнение одиноких женщин, имеющих детей до одного года (V, 68, XIII, 24), увольнение квартирников (V, 73), извещение месткома о предстоящих увольнениях (V, 59).
Уголовное деяние: увольнение за совершение уголовного деяния (V, 53), отстранение от работы (V, 80—81, IX, 6).
Уголовное нарушение законов о труде (XVI, 1, 83).
Уголовная ответственность: за нарушение коллективного договора (IV, 46), за нарушение соглашения примирительной камеры (XVI, 46, 84), за нарушение прав местных комитетов профсоюзов (XV, 49, XVI, 84), за нарушение законов о труде (XVI, 84—85).

Удержания из заработной платы за долги нанявшегося (IX, 55—56).
Удостоверение: о службе (V, 84), о прохождении ученичества (XII, 18), об окончании школы рабочих-подростков (XII, 16), профсоюзный билет, как удостоверение личности (XV, 65).
Умственный труд: рабочее время работников умственного труда (X, 11).
Уполномоченный профсоюза (XV, 22, 34, 40).
Условия труда: недопустимость ухудшения условий труда в коллективном договоре (IV, 7), в трудовом договоре (IV, 4, V, 8), расторжение трудового договора в случае ухудшения санитарно-гигиенических условий труда (V, 56).
Устав профсоюза (XV, 13).
Утрата трудоспособности: освобождение от трудовой повинности (III, 5), временная утрата трудоспособности (XVII, 26, 34), утрата трудоспособности вследствие болезни (XVII, 26), вследствие профессионального заболевания (XVII, 70), вследствие увечья (XVII, 69).
Уход за больным: пособие по случаю ухода за больным (XVII, 34—36).
Уход за новорожденным: пособие на предметы ухода за новорожденным (XVII, 42—45).
Ученичество: школы рабочих-подростков (XII, 1—2), районная школа фабрично-заводского ученичества (XII, 3), бригадное и индивидуальное ученичество в гос. промышленности (XII, 9), ученичество в мелкой, ремесленной, кустарной промышленности и промысловой кооперации (XII, 7), сроки ученичества (XII, 4), заработная плата учеников (XII, 10), увольнение учеников (XII, 12—13), увольнение окончивших школы рабочих-подростков (XII, 17), социальное страхование учеников (XII, 19).
Учет сверхурочных работ (X, 55).
Фабрично-заводской комитет: см. выше местные комитеты рабочих и служащих.
Фактический заработок: при исчислении пособия по случаю болезни (XVII, 27—28), см. также средний заработок.
Фонды страховые (XVII, 23).
Центральное управление социального страхования (Цустрах): (XVII, 17).
Цеховая РКК (XVI, 11).
Цеховые уполномоченные (XV, 41—43, 45).
Членские взносы в профсоюз (XV, 62—64).
Члены месткома: их права (XV, 34).
Члены профсоюза (XV, 50—51).
Члены семьи: выдача пособия на членов семьи при переводе в другую местность (IX, 36, 39—40), обеспечение членов семьи в порядке социального страхования (XVII, 87—99, 101—104), медицинская помощь семьям застрахованных (XVII, 126—133).
Школы: рабочих-подростков, фабрично-заводского ученичества (XII, 1—3).
Штрафы, налагаемые на нанявшегося (IX, 25—26).
Экспертиза при определении инвалидности (XVII, 31, 64).
Эксперты: сохранение заработка при вызове в суд в качестве эксперта (IX, 3).

ОГЛАВЛЕНИЕ.

Стр.

Предисловие к III изданию 3

Глава I.

Общая часть 5

Глава II.

Порядок найма рабочей силы.

А. Наем через биржи труда и помимо их 14
Б. Прием на работу лиц, уволенных из Красной Армии и Флота . . . 17
В. Направление на работу студентов-практикантов и лиц, оканчивающих высшие учебные заведения 18
Г. Государственная помощь безработным 20

Глава III.

Порядок привлечения к трудовой повинности 23

Глава IV.

Коллективный договор.

А. Значение коллективного договора. 26
Б. Стороны коллективного договора 28
В. Пределы действия коллективного договора 29
Г. Порядок заключения коллективного договора 32
Д. Срок действия коллективного договора. 34
Е. Ответственность за нарушение коллективного договора 36
Ж. Проведение коллективного договора в жизнь 37
З. Конфликты (споры) по поводу коллективных договоров 38

Глава V.

Трудовой договор.

А. Общее понятие о трудовом договоре 41
Б. Письменная и устная форма трудового договора 44
В. Расчетная книжка 45
Г. Обязанности нанимателя и работника 48
Д. Предварительное испытание 51
Е. Срок действия трудового договора 52
Ж. Прекращение трудового договора 53
З. Порядок увольнения. 58
И. Особые правила об увольнении некоторых категорий работников . . 60
К. Отстранение от работы 63
Л. Личные документы и удостоверение о службе 64
М. Совместная служба родственников 65

Глава VI.

Правила внутреннего распорядка.

Стр.

А. Значение правил внутреннего распорядка и их содержание 67
Б. Порядок издания правил внутреннего распорядка 69
В. Табель взысканий 70

Глава VII.

Нормы выработки 72

Глава VIII.

Вознаграждение за труд.

А. Размер вознаграждения 75
Б. Виды (системы) заработной платы 77
В. Вознаграждение государственных служащих 81
Г. Оплата сверхурочной работы и работы в праздничные дни 86
Д. Оплата при переводе на другую работу 87
Е. Время и место выплаты 89
Ж. Выплата натурой 90

Глава IX.

Гарантии и компенсации.

А. Что такое гарантии и компенсации 91
Б. Сохранение заработка 92
В. Вычеты 96
Г. Инструменты 98
Д. Командировки и перемещения 99
Е. Выходное пособие и предупреждение об увольнении 102
Ж. Взыскание и удержание с нанимателя сумм, причитающихся работникам 104
З. Удержания из заработной платы за долги работника 105

Глава X.

Рабочее время.

А. Нормальное рабочее время 106
Б. Сокращенное рабочее время 107
В. Работа в ночное время 109
Г. Работы с помесячным учетом нормального времени 110
Д. Начало и окончание работ, перерывы в работе 111
Е. Сверхурочные работы 113
Ж. Ответственность за нарушение правил о рабочем времени 118

Глава XI.

Время отдыха.

А. Нерабочие дни 119
Б. Отпуска 125

Глава XII.

Ученичество 132

Глава XIII. Стр

Труд женщин и несовершеннолетних 140

Глава XIV.

Охрана труда 148

Глава XV.

Профессиональные (производственные) союзы рабочих и служащих и их органы в предприятиях, учреждениях и хозяйствах.

А. Права профсоюзов 154
Б. Устав и организация профсоюзов. 157
В. Местные комитеты в предприятиях и учреждениях 158
Г. Союз и его члены 167

Глава XVI.

Порядок разрешения конфликтов и рассмотрения дел по нарушению законов о труде.

А. Виды конфликтов и нарушений законов о труде 172
Б. Расценочно-Конфликтная Комиссия (РКК) 174
В. Примирительная Камера 181
Г. Примирительные Комиссии при волостных (районных) исполкомах . 184
Д. Третейский Суд 186
Е. Трудовые Сессии:
а. Трудовые сессии и общий народный суд. 189
б. Гражданские дела 190
в. Уголовные дела 192

Глава XVII.

Социальное страхование.

А. Понятие, круг и об'ем страхования 194
Б. Страховые органы.—Финансовая система 198
В. Обеспечение при временной нетрудоспособности 201
Г. Дополнительные пособия 204
Д. Обеспечение инвалидов труда и осиротевших семейств работников . 207
Е. Имущественная ответственность нанимателей перед инвалидами труда и осиротевшими семействами работников 220
Ж. Обеспечение по безработице. 221
З. Медицинская помощь застрахованным 225
Приложение 227
Алфавитно-предметный указатель 235